

Streik

Was wir schon immer über Arbeitskampf wissen wollten ...

Der erste Streik

Der erste dokumentierte Streik der Weltgeschichte wurde durchgeführt von den thebanischen Nekropolenarbeitern unter Pharao Ramses III. am 4. November 1159 v. Chr. im ägyptischen Arbeiterdorf Deir el-Medina: 40 hoch spezialisierte Handwerker, die für Ramses III eine Totenstadt (Nekropole) errichten sollten, mussten schon zwei Monate auf ihren Lohn in Form von Lebensmittellieferungen warten. Ursache waren außenpolitische Konflikte, die die Staatsfinanzen zerrüttet hatten. Sie unternahm einen Sitzstreik in einem Heiligtum. Nach acht Streiktagen erfolgte schließlich die Lohnzahlung. Als kurz darauf wieder die Zahlung unterblieb, wurde zwei Monate gestreikt.

Dabei hatte sein Vorgänger Pharao Ramses II. noch eine ganz andere ArbeitgeberEinstellung zu Leistung und Gegenleistung offenbart: »Oh, Ihr vollkommenen Arbeiter, die nicht faul sind, die wachsam sind bei der Arbeit und die ihre Pflicht gewissenhaft und tüchtig erfüllen. Eure Versorgung wird überfließen und es wird keinen Mangel geben. Zahlreich wird Eure Nahrung sein, ich habe Euren Unterhalt gemacht, damit Ihr gerne für mich arbeitet. Denn ich kenne Eure wahrhaft mühselige Arbeit, bei der der Arbeiter nur jubelt, wenn er einen vollen Bauch hat.«

Aus Michael Kittner »Arbeitskampf«, C. H. Beck Verlag, München 2005, 39,90 EUR.

Streikgeld

Während eines Streiks ruht das Arbeitsverhältnis. Die Beschäftigten müssen nicht arbeiten und unterliegen solange auch nicht dem Direktionsrecht des Arbeitgebers, außer wenn dies eine mit der Gewerkschaft vereinbarte Notdienstvereinbarung vorsieht. Dafür können die Arbeitgeber für diese Zeit den Lohn entsprechend kürzen. Um eine ausreichende Streikdauer zu sichern, erhalten verdi-Mitglieder für jeden Streiktag nach mindestens 1 Jahr Mitgliedschaft das 2,5-Fache des Monatsbeitrags, die übrigen Mitglieder das 2,2-Fache.

Pro Kind gibt es zusätzlich noch 2,50 Euro. Übrigens: Beschäftigte, auch Vorgesetzte, die sich im Streik befinden oder nach einer Notdienstvereinbarung arbeiten, müssen an den Arbeitgeber keine Auskunft über die Streikteilnahme von sich oder von anderen geben. Das Streikgeld ist abgaben- und steuerfrei. Es sind keine Einnahmen im Sinne des Steuerrechts. Wenn der Mitgliedsbeitrag (1 Prozent der Grundvergütung) nicht zu sehr vom Einkommen abweicht, ersetzt das Streikgeld im Wesentlichen den Lohnausfall.

Um dies auch für Teilzeitbeschäftigte abzusichern, die in ganzen Tagesschichten arbeiten, gilt eine entsprechende geänderte Streikgeldregelung. Gewerkschaftsmitgliedschaft heißt auch: Wir finanzieren uns gegenseitig das Streikgeld um unsere Arbeitsbedingungen verbessern zu können.

Rote-Kreuz-Schwester

Krankenschwestern, die in einem Krankenhaus über einen Stellungsvertrag das Rote Kreuzes arbeiten, haben nicht den Status einer Arbeitnehmerin. Trotzdem dürfen auch sie im Rahmen eines Arbeitskampfes die Arbeit niederlegen, denn ihre Vergütung erfolgt in entsprechender Anwendung der beim Stellungspartner jeweils gültigen tariflichen Bestimmungen*. Damit profitieren sie unmittelbar und automatisch von Lohnerhöhungen der Beschäftigten in den kommunalen Krankenhäusern. Außerdem darf niemand gezwungen werden Arbeiten, von Streikenden zu übernehmen. ver.di-Mitglieder unter den Rot-Kreuz-Schwester, die wegen einer Arbeitsniederlegung Lohn einbüßen haben, erhalten Streikgeld.

*) gilt nicht für die DRK-Schwesterenschaft.

Streik, im 19. Jahrhundert aus dem englischen »to strike – streichen, schlagen« übernommen. Die jetzige Bedeutung ist wohl entstanden aus »to strike work – die Arbeit streichen.«

Streikrecht

Das Streikrecht ist ein Menschenrecht und gilt in Deutschland als ungeschriebenes Gesetz, das auf der Basis der Arbeitskämpfe der letzten 140 Jahre als selbstverständlich in einem demokratischen Rechtsstaat gilt. Die rechtliche Basis ist Artikel 9 (3) des Grundgesetzes: »Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.« Vereinigungen in diesem Sinne sind für Arbeitnehmer die Gewerkschaften. Deren Rechte werden über Gerichtsurteile konkretisiert. Durch den Beitritt Deutschlands zum Vertrag von Lissabon wurde die »Charta der Grundrechte der Europäischen Union« unmittelbar Recht auch in Deutschland. Damit gilt: »Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder ihre jeweiligen Organisationen haben nach dem Gemeinschaftsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen sowie bei Interessenkonflikten kollektive Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Interessen, einschließlich Streiks, zu ergreifen.«

Und Interessenkonflikte gibt es für Arbeitnehmer immer mehr: Rente mit 67, Gesundheitsreformen, Hartz IV.

Kirche und Streik

Die Kirchen reklamieren für sich gem. Artikel 140 GG das Recht, ihre Angelegenheiten selbstständig zu ordnen und zu verwalten. Das ipfiehlt in der anmaßenden Vorstellung der Synode der EKD im Jahr 2011, Streik für Diakonie-Einrichtungen per Kirchengesetz verbieten zu können. Streiks finden in diakonischen Einrichtungen seit 2007 statt und werden durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte (Stand Dez. 2011) gedeckt. Letztendlich wird wohl das Bundesverfassungsgericht endgültig das Streikrecht auch für Beschäftigte in kirchlichen Betrieben bestätigen müssen.

Einigkeit macht stark – oder in der Sprache der Bibel: *Siehe, es ist einerlei Volk und einerlei Sprache unter ihnen allen, und dies ist der Anfang ihres Tuns, nun wird ihnen nichts mehr verwehrt werden können von allem, was sie sich vorgenommen haben zu tun.* Genesis Kap. 11 Vers 6

Streikbrecher

Um gegen den Willen der Arbeitgeber Tarifregelungen durchzusetzen, die für die Arbeitnehmer notwendig sind, gibt es immer noch vor allem ein wirksames Mittel: den Streik. Um diesem Druckmittel die Wirkung zu nehmen, setzen Arbeitgeber oft Streikbrecher ein. Nach heutigem Recht darf niemand gezwungen werden, sich als Streikbrecher zu betätigen. Beschäftigte von Firmen, die als Streikbrecher eingesetzt werden, haben in diesem Fall ebenfalls das Recht zum Streik. Prämien für Streikbrecher sind unzulässig und stehen auch den Streikenden zu. Leiharbeiter haben im Entleiherbetrieb ein Leistungsverweigerungsrecht gem. § 11 (5) ArbZG bei Lohnfortzahlung.

Für die Beschäftigten in einem bestreikten Betrieb gibt es nur die Wahl zwischen der Unterstützung des Streiks oder der Schwächung des Streiks, in dem sie den Kollegen und Kollegen in den Rücken fallen durch ihre Weiterarbeit außerhalb des Notdienstes.

Früher war der Ausgang eines Arbeitskampfes oft von existenzieller Bedeutung für die Streikenden. Das Ansehen von Streikbrechern war daher nicht gerade gut. Davon zeugt z.B. der Anfang eines Gedichtes des Abenteuererzählers Jack London, das er vor ca. 100 Jahren verfasste:

»Nachdem Gott die Klapperschlange, die Kröte und den Vampir geschaffen hatte, blieb ihm noch etwas abscheuliche Substanz übrig, und daraus machte er einen Streikbrecher. Ein Streikbrecher ist ein aufrecht gehender Zweibeiner mit einer Korkenzieherseele, einem Sumpfhirn und einer Rückgratkombination aus Kleister und Gallert. Wo andere das Herz haben, trägt er eine Geschwulst rüdigiger Prinzipien. Wenn ein Streikbrecher die Straße entlanggeht, wenden die Menschen ihm den Rücken, die Engel weinen im Himmel und selbst der Teufel schließt die Höllenpforte, um ihn nicht hineinzulassen. Kein Mensch hat das Recht, Streikbrecher zu halten, solange es einen Wassertümpel gibt, der tief genug ist, dass er sich darin ertränken kann, oder solange es einen Strick gibt, der lang genug ist, um ein Gerippe daran aufzuhängen. Im Vergleich zu einem Streikbrecher besaß Judas Ischariot, nachdem er seinen Herrn verraten hatte, genügend Charakter, sich zu erhängen. Den hat ein Streikbrecher nicht.«

Reinklicken

www.streik.tv
www.tarif-oed.verdi.de
www.streikrecht-ist-grundrecht.de
www.gesundheit-soziales.verdi.de/tarifpolitik

Streikziele Streikformen

Die Wahl der Mittel, mit denen Gewerkschaften die Regelung der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge zu erreichen suchen und die sie hierzu für geeignet halten, überlässt Art. 9 Abs. 3 GG grundsätzlich den Gewerkschaften selbst (BAG).

Streik für Tarifbindung

Besteht keine Tarifvertragsbindung, z.B. in kirchlichen Einrichtungen oder nach Tarifflucht bzw. nach Bildung von Servicegesellschaften in Krankenhäusern, kann bis zum Abschluss eines Tarifvertrages gestreikt werden.

Streik außerhalb der Friedenspflicht

Regelungen in ungekündigten Tarifverträgen unterliegen der Friedenspflicht. Für Änderungen dieser Regelungen darf nicht gestreikt werden. Sind diese Regelungen von der Gewerkschaft oder den Arbeitgebern gekündigt oder werden neue, bisher noch nicht geregelte Forderungen aufgestellt, gilt die Friedenspflicht nicht.

Vor einem Streik muss versucht werden, über Verhandlungen eine Einigung zu erzielen. Auch während eines Schlichtungsverfahrens kann, wenn dies so vereinbart wurde, Friedenspflicht bestehen.

Sympathiestreiks: Unterstützungs- oder Solidaritätsstreik, Partizipationsstreik

Wenn ein Tarifvertrag nicht direkt, sondern über einen Anwendungstarifvertrag oder über eine arbeitsvertragliche Regelung automatisch übertragen wird, können die Streikenden im Hauptarbeitskampf für die Verbesserung des Tarifvertrages in Form eines Partizipationsstreiks unterstützt werden. Das trifft oft bei kirchlichen Einrichtungen oder auch bei Pflegekräften mit Gestellungsverträgen zu. Auch bei einem Unterstützungs- oder Solidaritätsstreik werden die Streikenden im direkten Arbeitskampf um einen Tarifvertrag durch nicht direkt Betroffene unterstützt.

Diese Streikformen sind erlaubt, wenn die Gewerkschaft der Meinung ist, dass diese unterstützenden Streiks einen Abschluss im Hauptarbeitskampf fördern und dazu nicht offensichtlich ungeeignet, nicht erforderlich oder unangemessen ist. Dies trifft vor allem bei wirtschaftlicher Verflechtung der verschiedenen Arbeitgeber oder in der gleichen Branche zu. Unterstützende Streiks dürfen nur während des Hauptarbeitskampfes durchgeführt werden und vom Umfang her nicht größer sein.

Für alle Streikformen, die nach Aufruf der Gewerkschaften durchgeführt werden, gilt, dass die Frage der Rechtmäßigkeit nicht zwischen den Arbeitgebern und den Beschäftigten, sondern zwischen Arbeitgeber und der Gewerkschaft geklärt wird. (BAG AZ: 1 AZR 396/06)

Streik, ein altbewährtes Mittel

Wirkstoff

Arbeitsniederlegung

Anwendungsgebiete

- Gegen Reallohnabbau und drohenden Wertverlust der eigenen Arbeit.
- Gegen grenzenlose Belastung und Überstunden
- Gegen die finanzielle Abkopplung der Krankenhausbeschäftigten vom öffentlichen Dienst.
- Gegen den Eindruck, Krankenhausbeschäftigte seien eigentlich nur Kostenfaktoren.

Wirkungsweise

Eine Wirkung entfaltet Streik nur bei kollektiver Anwendung. Zeigt Arbeitgebern, Politikern und der Öffentlichkeit schnell und eindrücklich, wer die Krankenversorgung gewährleistet und was passiert, wenn der öffentliche Dienst in seiner Funktionsfähigkeit gefährdet ist. Bei richtiger Anwendung und Dosierung führt Streik zu einem zufriedenstellenden Tarifergebnis, einer der Arbeit der Krankenhausbeschäftigten angemessenen finanziellen Wertschätzung und verdirbt nachhaltig die Lust der Arbeitgeber auf ungebremsten Lohnabbau und Arbeitszeitverlängerung.

Wechselwirkung

Dringend wird die Kombination mit einer ver.di-Mitgliedschaft empfohlen, um unerwünschte Nebenwirkungen wie Lohnausfall und Maßregelung wirksam auszuschalten. Eine ver.di-Mitgliedschaft ermöglicht so nicht nur die notwendige Anwendungsdauer, sondern stärkt darüber hinaus auch die allgemeine Abwehrkraft. Die gleichzeitige Anwendung von Streik in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes oder in anderen Tarifgebieten der Krankenhäuser erhöht die Wirkung und kann die notwendige Anwendungsdauer deutlich verkürzen.

Art der Anwendung und Dosierungsanleitung

Zur Vorbereitung der Anwendung sind Demonstrationen, Kundgebungen und Betriebsversammlungen u.ä. nützlich. Als Verträglichkeitstest sollte vorher eine Urabstimmung durchgeführt werden. Die Dosierung sollte ansteigend erfolgen. Sollten ein Warnstreik und ganztägige Streiks nicht den gewünschten Erfolg bringen, ist die Dosierung im Rahmen eines Erzwingungsstreiks entsprechend zu erhöhen.

Packungsgrößen

Streik gibt es stunden- oder tageweise. Für hartnäckige Fälle auch wochenweise.

Nebenwirkungen

Engpässe für die Bevölkerung sind vorübergehend und wegen der Notwendigkeit der Therapie hinzunehmen. Nicht der Streik gefährdet Patienten, sondern der Normalbetrieb. Einnahme- und Gesichtsverluste für die Arbeitgeber werden nach Unterzeichnung eines entsprechenden Tarifvertrages behoben.

Unverträglichkeiten

Konnten bisher nur bei Arbeitgebern festgestellt werden.

Urabstimmung

Bevor in einem Arbeitskampf die Mitglieder der Gewerkschaft in einen Erzwingungsstreik eintreten, vergewissern sie sich gegenseitig in einer Urabstimmung der gegenseitigen Unterstützung. Erst wenn 75 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder ihre Streikbereitschaft erklärt haben, geht es sinnvollerweise in den Erzwingungsstreik. Soll der Streik beendet werden und ein Verhandlungsergebnis angenommen werden, müssen wiederum mindestens 75 Prozent der Mitglieder den Kompromiss ablehnen, wenn der Arbeitskampf weitergeführt werden soll. Ansonsten gilt der vereinbarte Tarifkompromiss als angenommen. Es sind also nur Gewerkschaftsmitglieder an den Entscheidungen beteiligt. Nichtmitglieder können lediglich die eine oder andere Seite im Arbeitskampf unterstützen. Entscheiden können sie nicht.

Wer zu hause bleibt, wenn der Kampf beginnt, und lässt andere kämpfen für seine Sache, der muss sich vorsehen:

denn wer den Kampf nicht gekämpft hat, der wird teilen die Niederlage.

Nicht einmal den Kampf vermeidet,

wer den Kampf vermeiden will:

Denn er wird kämpfen für die Sache des Feindes, wer für seine eigene Sache nicht gekämpft hat.

Bertolt Brecht



Zusammengestellt von Volker Mörbe