

## **Kleines Streiklexikon des PVS**

### **Arbeitskampf**

Der Arbeitskampf ist das von den Tarifparteien organisierte und durchgeführte Mittel, um tarifvertragliche Forderungen durchzusetzen. Ohne eigenständige rechtliche Grundlage wird die Zulässigkeit des Arbeitskampfes nicht bezweifelt und als Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit, die in Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich geschützt ist, angesehen. Auf Arbeitnehmerseite ist der Streik die wichtigste Arbeitskampfmaßnahme. Für die Arbeitgeber sind die Aussperrung, die Betriebs- oder Teilbetriebsstilllegung sowie unter Umständen die Gewährung von Streikbruchprämien als Reaktionsmöglichkeiten anerkannt.

Arbeitskämpfe sind in Deutschland nur zur Einforderung einer tarifvertraglichen Regelung zulässig und nicht für oder gegen politische Entscheidungen.

### **Aufsichtspflicht**

Eine Arbeitsniederlegung schließt auch die Aufsichtspflicht mit ein. Eine Pflicht zur Aufsicht besteht somit nicht. Die Streikleitung einer Dienststelle kann mit dem Arbeitgeber eine Notdienstvereinbarung zur Sicherstellung einer Aufsicht abschließen. Eine Verpflichtung zu einer solchen Notdienstvereinbarung besteht nicht.

### **Direktionsrecht**

Bei einer Arbeitsniederlegung wird das Direktionsrecht wirkungslos. Streikende dürfen durch Dienstvorgesetzte weder beeinflusst noch unter Druck gesetzt werden. Derartige Versuche verstoßen gegen das in Art. 9 GG garantierte Streikrecht und sollten unbedingt dem PVS gemeldet werden.

### **Erfassung der streikenden tarifbeschäftigten Lehrkräfte**

Der PVS erfasst in internen Listen seine streikenden Mitglieder zum Zwecke der Erstattung von Streikgeldern. Diese Listen dürfen dem Arbeitgeber nicht zur Verfügung gestellt werden. Der Arbeitgeber darf Streikende auch nicht zwingen, sich in entsprechende Streiklisten einzutragen.

### **Friedenspflicht**

Während der Laufzeit eines Tarifvertrages sind Arbeitskampfmaßnahmen unzulässig, die in Zusammenhang mit den in diesen vertraglich geregelten Tatbeständen stehen. Für die Dauer der Schlichtung bei gescheiterten Tarifverhandlungen gilt die Friedenspflicht ebenso.

### **Notdienst**

Notdienstvereinbarungen können im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Dienststellenleiter und örtlicher Streikleitung getroffen werden. Eine Pflicht dazu besteht nicht. Eine einseitige Festlegung von Notdiensten, beispielsweise Aufsichten, durch den Arbeitgeber sind unzulässig.

### **Personalrat**

Der Personalrat bleibt während eines Arbeitskampfes gemäß § 71 SächsPersVG existent und funktionstüchtig. Auch seine Beteiligungsrechte bestehen fort und sind von der Dienststellenleitung zu beachten. Er kann während des Arbeitskampfes weiterhin Personalratssitzungen durchführen und hat jederzeit, auch bei einer Aussperrung, Zutritt zur Dienststelle.

### **Personalversammlung**

Der Personalrat hat das Recht während eines Arbeitskampfes zu einer Personalversammlung gemäß § 50 SächsPersVG einzuladen. Diese kann beispielsweise das Ziel haben, über die laufenden bzw. gescheiterten Tarifverhandlungen zu unterrichten. Dabei ist es häufig sinnvoll Repräsentanten der an der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften gemäß § 53 SächsPersVG einzuladen. Der Personalrat verstößt somit nicht gegen seine Neutralitätspflicht.

### **Referendare**

Referendare sind Beamte auf Widerruf und dürfen somit nicht streiken.

### **Streikgeld**

Der PVS zahlt seinen Mitgliedern für die Zeit, an der sie an einem rechtmäßigen Streik teilnehmen, Streikgelder bzw. Streikunterstützung, um den Verlust (von Teilen) ihres Entgelts auszugleichen. Streikgelder haben den Sinn, dass der Streik nicht am Ausbleiben der Zahlung durch den Arbeitgeber scheitert und die streikenden Arbeitnehmer in Not geraten. Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofes von 1990 besteht für Streikgeld bzw. Streikunterstützung keine Steuerpflicht.

### **Streikleitung (Arbeitskampfleitung)**

Zum Arbeitskampf ruft der dbb als Dachgewerkschaft des PVS auf, der sich in tariflichen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber befindet bzw. dessen Verhandlungen gescheitert sind. Er legt Zeitpunkt und Dauer des Arbeitskampfes fest, bildet eine zentrale Streikleitung und organisiert die Informationen über Streikablauf und Verhandlungsergebnisse an die nachgeordneten Streikleitungen der Mitgliedsgewerkschaften. An den Dienststellen werden örtliche Streikleitungen gebildet. Sind neben dem PVS andere Gewerkschaften an einer Dienststelle vertreten und im gleichen Arbeitskampf, so sind gemeinsame Streikleitungen möglich und oft sinnvoll.

### **Streikrecht**

Das Streikrecht leitet sich aus Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes ab und ist das Recht von Gewerkschaften, ihre tariflichen Forderungen mittels Arbeitskampf durchzusetzen. An einem Streik dürfen sich alle Lehrerinnen und Lehrer unabhängig einer gewerkschaftlichen Organisation beteiligen. Nichtorganisierte Arbeitnehmer erhalten kein Streikgeld.

### **Tarifverhandlungen**

Verhandlungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung mit dem Ziel, für ein bestimmtes Gebiet einen Tarifvertrag zur einheitlichen Entlohnung und für einheitliche Arbeitsbedingungen abzuschließen sind Tarifverhandlungen. Der Staat greift hierbei nicht ein und erkennt somit die Tarifautonomie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen an. Einen einklagbaren Anspruch auf Aufnahme und Führung von Tarifverhandlungen gibt es nicht. Als Mittel zur Erzwingung eines Tarifvertrags steht nur der Arbeitskampf zur Verfügung. Hier ist jedoch die Friedenspflicht zu berücksichtigen.

## **Tarifrunde**

Tarifverhandlungen zur Entgelterhöhung haben einen regelmäßig wiederkehrenden Charakter. Üblicherweise finden in den geraden Kalenderjahren Verhandlungen für die Angestellten von Bund und Kommune und in den ungeraden Kalenderjahren für die Landesangestellten statt. Für diese Verhandlungen hat sich in der Umgangssprache der Begriff der Tarifrunde etabliert.

## **Tarifvertrag**

Der Tarifvertrag ist ein zwischen Gewerkschaften und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern abgeschlossener Vertrag. Er regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien (schuldrechtlicher Teil) und enthält Rechtsnormen, unter anderem über den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen (normativer Teil). Rechtsgrundlage für den Tarifvertrag ist das Tarifvertragsgesetz (TVG), ergänzt durch die Verordnung zur Durchführung dieses Gesetzes.

## **Ultima Ratio – Prinzip**

Der zulässige Umfang von Arbeitskämpfen richtet sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Dazu gehört auch, dass die Tarifvertragsparteien vor dem Arbeitskampf alle Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft haben. Die Mittel des Arbeitskampfes müssen in jedem Fall angemessen und fair bleiben.

## **Urabstimmung**

Einem Streik kann eine Urabstimmung vorausgehen. In dieser entscheiden die Gewerkschaftsmitglieder, die von dem angestrebten Tarifabschluss betroffen sein werden, in einer freien und geheimen Wahl, ob sie bereit sind, in den unbefristeten Streik zu treten, um damit ein (besseres) Arbeitgeberangebot zu erzwingen. Nach einer Urabstimmung kann durch die dbb beamtenbund und tarifunion der unbefristete Ausstand nur dann beschlossen werden, wenn sich mehr als 75 Prozent der an der Urabstimmung beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dafür ausgesprochen haben.

Vor Warnstreiks finden üblicherweise keine Urabstimmungen statt.

## **Versicherungsschutz (Unfallversicherung)**

Der Versicherungsschutz durch die gesetzliche Unfallversicherung besteht während eines Streiks nicht.

## **Warnstreik**

Kurzfristige Warnstreiks sind als „Ultima Ratio“ - nach Ablauf der Friedenspflicht - auch schon während Tarifverhandlungen zulässig, dürfen aber nicht zu rechtswidrigen Handlungen (z. B. Betriebsblockade) führen. Zu beachten ist, dass Warnstreiks nur kurzfristige Arbeitsniederlegungen sind, die nicht während einer Schlichtung zulässig sind.