

Streik als legales Arbeitskampfmittel - auch für Ärzte! Antworten auf zentrale Fragen zur Durchsetzung von Tarifinteressen



Tarifpolitische Auseinandersetzungen werfen für Ärztinnen und Ärzte als wenig Streikerfahrene immer wieder zahlreiche Fragen auf. Im Folgenden werden noch einmal wichtige Grundregeln eines Streiks dargestellt und Verhaltensempfehlungen gegeben. Im Detail beraten Sie dazu die Juristen der Marburger Bund Landesverbände.

1) Was ist ein Streik?

Ein Streik ist eine gewerkschaftliche Kampfmaßnahme zur Erreichung tariflich regelbarer Ziele. Es handelt sich dabei um Arbeitsniederlegung. Man unterscheidet zwischen einem Warnstreik und einem Erzwingungsstreik. Der Unterschied liegt in der Regel in der Dauer und Intensität eines Streiks. Durch den naturgemäß befristeten Warnstreik soll Druck ausgeübt werden, um Tarifverhandlungen zu erzwingen oder aber festgefahrene Tarifverhandlungen zu beleben. Der Erzwingungsstreik als letztes Mittel soll dagegen grundsätzlich bis zur Erreichung des Kampfzieles geführt werden.

2) 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 (Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 21.11.1975 - 1 ABR 12/75). Ruft der MB seine Mitglieder zu einem Streik, ist dieser gewerkschaftlich organisiert.

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 auch bei Oberärzten und leitenden Oberärzten der Fall. Nicht jedoch bei Chefärzten und unter Umständen bei Sektionsleitern.

Schließlich darf ein (Warn-)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.

3) Kann ein Arbeitgeber Streiks verbieten oder verhindern?

Das Streikrecht ist grundgesetzlich durch die im Rahmen des Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Koalitionsfreiheit geschützt. Diese umfasst das Streikrecht zur Erzwingung eines Tarifvertrages. Das gilt auch für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst. Nicht nur die Koalition, sondern auch

der einzelne Arbeitnehmer, der sich an einem Streik beteiligt, genießt den Schutz des Grundrechts.

4) Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten durch die Teilnahme am Streik?

Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik, zu dem der MB 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 selbstverständlich 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, wenn er die Teilnahme am Streik schlüssig nachweisen kann. Eine Verpflichtung zur Nacharbeit der durch den Streik ausgefallenen Arbeitsstunden besteht nicht.

5) Erklärung der Streikteilnahme

Ein beurlaubter Arbeitnehmer ist für die Dauer des Urlaubs nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet und kann somit schon rein begrifflich nicht streikweise die Arbeit verweigern. Der Arbeitnehmer kann jedoch durch eine sogenannte Streikerklärung sich dem Streik anschließen. Somit entfällt die Arbeitspflicht nicht mehr aufgrund der Beurlaubung bzw. des Erholungsurlaubes, sondern wegen der streikbedingten Suspendierung des Arbeitsverhältnisses. Dies jedoch auch mit allen Konsequenzen einer Streikteilnahme.

Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber nicht über seine Teilnahme am Streik informieren. Wir empfehlen jedoch, gegenüber dem Chefarzt/Vorgesetzten eine kurze Mitteilung abzugeben.

6) 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 Landesverband mit, damit wir Ihnen zur Seite stehen können.

7) 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.

8) Besteht die Verpflichtung, sich selbst oder streikende Kollegen in Listen einzutragen?

Während eines Streiks werden die gegenseitigen Hauptpflichten der Vertragsparteien aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert (s.o.). Es besteht jedoch keine Verpflichtung, sich selbst oder am Streik teilnehmende Kollegen in entsprechende Listen einzutragen, die der Feststellung der Streikteilnehmer dienen.

Auch diejenigen Assistenz- und Oberärzte, die zur Notfallversorgung eingeteilt sind, dürfen nicht dazu verpflichtet werden, derartige Streiklisten zu führen. Sie können von ihrem Streikrecht zumindest insoweit Gebrauch machen, dass sie sich auf die Sicherstellung der Notfallversorgung beschränken und die aktiven Streikteilnehmer nicht nennen.

Will der Arbeitgeber diese Listen führen (lassen), kann er Angestellte aus der Personalabteilung abstellen.

Soweit Zeiterfassungsgeräte vorhanden sind, müssen sich die Streikteilnehmer ausstempeln bzw. gar nicht erst einstempeln.

9) Wer darf sich am Streik beteiligen?

a) 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.

b) Betriebsrats- und Personalratsmitglieder

Grundsätzlich sind Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unzulässig. Die Arbeitskämpfe zwischen tariffähigen Parteien, somit zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden werden jedoch nicht berührt. Die einzelnen Betriebsratsmitglieder und Personalratsmitglieder können damit durchaus an einem Streik teilnehmen. Insofern haben sie die gleiche Rechtsstellung wie die anderen Arbeitnehmer auch. Die Streikteilnahme eines Betriebsrats- bzw. Personalratsmitglieds ändert nichts an seiner Zugehörigkeit zum Betriebsrat/ Personalrat und den damit verbundenen Rechten.

c) Ausländische Arbeitnehmer

Diese haben im Arbeitskampf die gleiche politische und rechtliche Stellung sowie die gleichen Rechte und Pflichten als Gewerkschaftsmitglieder wie deutsche Arbeitnehmer. Allein aufgrund der Teilnahme an einem Arbeitskampf darf Ihnen keine Gefahr für Arbeitserlaubnis oder Aufenthaltstitel erwachsen.

d) Schwerbehinderte

Aus der Schwerbehinderteneigenschaft eines Arbeitnehmers wie auch aus den hieraus resultierenden Schutzvorschriften für einen schwerbehinderten Arbeitnehmer lassen sich keine Einschränkungen ihres Streikrechts entnehmen. Schwerbehinderte können genauso wie andere Arbeitnehmer am Streik teilnehmen. Aus ihrem besonderen Status als Schwerbehinderte ergeben sich jedoch auch keine Erweiterungen gegenüber dem allgemeinen Arbeitskampfrecht.

e) In Mutterschutz sich befindende Arbeitnehmerinnen

Das Mutterschutzgesetz enthält besondere Schutzvorschriften für die Zeit der Schwangerschaft und nach der Geburt, wie Beschäftigungsverbote und Kündigungsschutzvorschriften. Frauen, die sich im Mutterschutz befinden, können durchaus am Streik teilnehmen. Die Rechte des Mutterschutzgesetzes erweitern jedoch nicht das Recht auf Teilnahme am Streik.

f) Kranke Arbeitnehmer

Wenn ein Arbeitnehmer erkrankt und arbeitsunfähig ist, entfällt grundsätzlich die Pflicht zur Arbeitsleistung. Die Teilnahme eines erkrankten und arbeitsunfähigen Arbeitnehmers am Streik durch seine Arbeitsverweigerung ist jedoch somit streng begrifflich ausgeschlossen. Der erkrankte Arbeitnehmer kann jedoch aus Solidarität am Streik teilnehmen, wenn sich dies mit seiner Erkrankung vereinbaren lässt. Mit der Streikteilnahme des erkrankten Arbeitnehmers sind jedoch auch alle Folgen einer Streikteilnahme verbunden, wie insbesondere der Wegfall der Krankenbezüge.

g) Beamte

Ein Beamter befindet sich nicht in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, sondern in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Dienstherrn, welches durch die Gesetze inhaltlich bestimmt wird. Ein Streikrecht ist somit ausgeschlossen.

h) Streikteilnahme eines beurlaubten Arbeitnehmers/Elternzeit/Freizeitausgleich

Ein beurlaubter Arbeitnehmer ist für die Dauer des Urlaubs nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet und kann somit schon rein begrifflich nicht streikweise die Arbeit verweigern. Der Arbeitnehmer kann sich jedoch durch eine sogenannte Streikerklärung dem Streik anschließen. Somit entfällt die Arbeitspflicht nicht mehr aufgrund des Erholungsurlaubes, sondern aufgrund des Streikes. Dies jedoch mit allen Konsequenzen einer Streikteilnahme.

Auch Arbeitnehmer, die sich in Elternzeit befinden, können sich am Streik beteiligen.

Dies gilt gleichwohl für Arbeitnehmer, die etwa im Rahmen vereinbarter Langzeitkonten eine Arbeitsbefreiung in Anspruch nehmen.

Es gilt auch für Arbeitnehmer, die sich in Freizeitausgleich oder in einer bezahlten Auszeit befinden.

10) Dürfen sich auch Nichtorganisierte am Streik beteiligen?

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

11) Wer leitet den Streik?

Der Streik wird von einem Streikkomitee auf MB-Landesverbandsebene und einer lokalen Streikleitung vor Ort an jedem Krankenhaus geleitet.

Das Streikkomitee entscheidet über Ende bzw. Unterbrechung des Streiks. Den Anweisungen der Streikleitung ist Folge zu leisten.

Vor Ort wird das Streikkomitee ergänzt / vertreten durch die lokale Streikleitung, die aus bei dem bestreikten Krankenhaus angestellten Ärztinnen und Ärzten besteht. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, für die Sicherstellung der Notdienstversorgung Sorge zu tragen. Sie sind auch Ansprechpartner für die Streikenden und den Arbeitgeber während der Streikmaßnahmen.

12) Streikgeld

Über zu zahlendes Streikgeld wird in den einzelnen MB-Landesvorständen entschieden.

13) Rechtliche Einschätzung eines DRG-Streiks

Problematisch ist diese Streikform wegen der nur teilweisen Niederlegung der Arbeit.

Von einem Teil der Literatur wird diese Form des Protests für unzulässig gehalten. Ein anderer Teil der Literatur räumt ein, dass ein "Bleistiftstreik" von Ärzten als neue Form des Arbeitskampfes anerkannt werden könne.

Es bleibt aber das Risiko, dass die teilweise Arbeitsniederlegung als Streik rechtswidrig und allein nach individualarbeitsrechtlichen Grundsätzen zu beurteilen wäre. Dies hätte zur Folge, dass die Ärztinnen und Ärzte eine Abmahnung erhalten könnten, und der Marburger Bund im Falle des Aufrufs zu dieser Streikform schadenersatzpflichtig wäre.

14) Vergütungs- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkung des Streiks

a) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Hat ein Arbeitnehmer sich zunächst am Streik beteiligt und wird er dann arbeitsunfähig, besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung. Die Erkrankung ist nicht die alleinige Ursache des Verlustes

des Lohnanspruches, sondern die Streikteilnahme. Der Arbeitnehmer kann seine Streikteilnahme jedoch gegenüber dem Arbeitgeber als beendet erklären, mit der Folge, dass der Arbeitgeber dann zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist. Ein nicht streikender Arbeitnehmer, der während eines Streikes arbeitsunfähig erkrankt, hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung, sofern seine Beschäftigung trotz des Streiks betrieblich möglich gewesen wäre.

b) Feiertagslohnzahlung

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für Arbeitszeit, die in Folge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Abzustellen ist, ob ein feiertagsbedingter Arbeitsausfall vorgelegen hat. Es kommt somit auf die Arbeitszeit des Arbeitnehmers an. Wenn der Arbeitnehmer sich jedoch am Streik beteiligt und somit seine geplante Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag nicht in Folge des Feiertages, sondern aufgrund des Arbeitskampfes ausfällt, besteht kein Anspruch auf Feiertagslohnzahlung durch den Arbeitnehmer.

c) Krankenversicherung

Eine Pflichtmitgliedschaft in der Krankenversicherung besteht während eines rechtmäßigen Arbeitskampfes fort. Nachdem jedoch keine beitragspflichtigen Einnahmen vom Arbeitnehmer bezogen werden, entfällt für diesen Zeitraum auch die Beitragspflicht. Die Streikenden haben bei Eintritt des Versicherungsfalles Anspruch auf die Leistungen der Krankenversicherung, auch auf Krankengeld. Bezüglich privater Krankenversicherungen empfehlen wir, sich vorsichtshalber mit der privaten Krankenversicherung in Verbindung zu setzen.

d) Unfallversicherung

Ein Arbeitsunfall setzt voraus, dass dieser im Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit steht. Unfälle während eines Streiks im Zusammenhang mit Kampfmaßnahmen fallen nicht unter die Definition des Arbeitsunfalles.

e) Elterngeld und Elternzeit

Da während der Elternzeit die gegenseitigen Hauptarbeitspflichten aus einem Arbeitsverhältnis suspendiert sind, wirkt sich ein Arbeitskampf auf die Elternzeit nicht aus, wenn dies zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses führt.

Für die Berechnung des Elterngeldes ist das durchschnittliche Entgelt in den letzten zwölf Kalendermonaten vor dem Monat der Geburt des Kindes maßgebend. Führen Zeiten der Beteiligung an einem Streik in diesem zwölfmonatigen Berechnungszeitraum wegen der Suspendierung der Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers zu einer Minderung des für die Berechnung des Elterngeldes maßgeblich durchschnittlichen Entgelts, kann dies im Zweifel zu einer Reduzierung des Elterngeldes führen. Das Bundessozialgericht hält die möglichen streikbedingten Kürzungen des Elterngeldes nach dem Bundeselterngeld und Elterngeldgesetzes für gesetzes- und verfassungskonform. Dies ist bei Streikteilnahme zu beachten.

15) Maßregelungsverbot / Schwarze Liste

Ein Vermerk über die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik in der Personalakte des sich am Streik beteiligenden Arbeitnehmers ist unzulässig. Auch darf die Teilnahme des Arbeitnehmers an einem rechtmäßigen Streik das berufliche Fortkommen nicht negativ beeinflussen (Maßregelungsverbot nach § 612 a BGB). Das Führen sogenannter Streiklisten ist allerdings erlaubt, nicht jedoch das Führen sog. schwarzer Listen.

16) Darf mein Weiterbilder mir mit Nachteilen in Bezug auf den Verlauf meiner Weiterbildung drohen, wenn ich am Streik teilnehme?

Nein, das Streikrecht ist ein gesetzlich geschütztes Grundrecht. Mitarbeiter dürfen durch ihre Teilnahme nicht benachteiligt oder unter Druck gesetzt werden. Dies gilt auch im Hinblick auf das Fortkommen in der Weiterbildung.

Weiterbildungsbefugte Ärzte dürfen ihre Position nicht dazu nutzen, die Weiterzubildenden von der Teilnahme am Streik abzuhalten.

Werden Nachteile bei der Weiterbildung als Folge der Streikteilnahme in Aussicht gestellt oder Ärzte, die am Streik teilgenommen haben, infolge dessen tatsächlich benachteiligt, kann dies die erforderliche persönliche Eignung des Weiterbildungsbefugten in Frage stellen und damit die Ermächtigung. Hierbei handelt es sich auch um ein „unkollegiales“ Verhalten nach der Berufsordnung.

Informieren Sie die Streikleitung vor Ort oder holen Sie sich Hilfestellung beim jeweiligen Landesverband des MB. Oft hilft eine Intervention über uns oder die Streikleitung.