

Der Streik ist ein Grundrecht und das rechtmäßige Mittel zur Durchsetzung der Tarifforderung. Das gilt für Warnstreiks ebenso wie für den Vollstreik.

Warnstreik

Verhandlungsbegleitende Warnstreiks sind rechtmäßig, weil sie u. a. den Zweck haben, die Kampfbereitschaft der Beschäftigten zu dokumentieren.

Die Friedenspflicht muss abgelaufen sein, das heißt: Es darf nicht während der Laufzeit des Tarifvertrages, über den gerade verhandelt wird, gestreikt werden.

Beim MDR endete die Friedenspflicht am 31. März 2015.

Maßregelung

Maßregelungen im Zusammenhang mit zulässigen Streiks sind rechtswidrig. Also dürfen Abmahnungen, Kündigungen, Versetzungen und ähnliches wegen der Beteiligung an Streiks nicht ausgesprochen werden: Schadenersatzforderungen sind ausgeschlossen. Die Gewerkschaft schützt ihre Mitglieder und vertritt sie in eventuellen Gerichtsverfahren.

Streikankündigung

Warnstreiks müssen dem Arbeitgeber nicht angekündigt werden; auch eine vorherige ausdrückliche Erklärung, die Verhandlungen seien gescheitert, ist nicht erforderlich. Gleiches gilt für den unbefristeten Streik. Ebenso muss sich kein Mitarbeiter bei seinem Vorgesetzten „abmelden“.

Streikberechtigung

Streikberechtigt sind alle Arbeitnehmer/innen, für deren Betrieb die Gewerkschaft zum Streik aufgerufen hat. Es wird kein Unterschied gemacht zwischen organisierten und nicht organisierten Arbeitnehmern. Allerdings wirkt sich der Streik auf Gewerkschaftsmitglieder anders aus als auf Nichtorganisierte. Die Gewerkschaften zahlen ihren streikenden Mitgliedern Streikgelder, um den Gehaltsausfall während eines Streiks auszugleichen. Streikunterstützungen werden nicht versteuert.

Auch so genannte „leitende Angestellte“, z. B. Produktmanager oder außertariflich Bezahlte dürfen streiken, denn auch ihre Arbeitsbedingungen werden durch den Tarifvertrag geregelt. Gleiches gilt für Volontäre, deren Arbeitsbedingungen ebenfalls durch Tarifverträge bestimmt werden.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dürfen auch Auszubildende für sie betreffende Tarifforderungen streiken.

Freie

Freie können für ihre Forderungen streiken oder sollen den Streik unterstützen und sich nicht als Streikbrecher zur Aufrechterhaltung des Dienstes missbrauchen lassen, indem sie die Arbeit der Streikenden übernehmen. Honorarausfälle wegen des Streiks der Festangestellten werden entsprechend den Arbeitskampf-Unterstützungsordnungen der Gewerkschaften erstattet.

Leiharbeitnehmer

Leiharbeitnehmer/-innen müssen in einem bestreikten Betrieb nicht arbeiten. In den Fällen des Arbeitskampfes hat der Verleiher den/die Leiharbeitnehmer/in auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen. Leiharbeitnehmer/-innen kann kein Nachteil entstehen, wenn sie von diesem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch gemacht und die Arbeit nicht aufgenommen oder eingestellt wird. Der Arbeitgeber muss das Gehalt weiterzahlen oder für den Einsatz in einem anderen – nicht bestreikten – Betrieb sorgen.

Streikdauer

Über Zeitpunkt und Dauer von Warnstreiks entscheidet die Gewerkschaft allein. Dabei genügt deren Auffassung, dass ohne den Einsatz von Warnstreiks eine Einigung nicht möglich ist. Jedem Streik, also auch dem Warnstreik, muss jedoch ein Streikaufruf der Gewerkschaft an ihre Mitglieder vorausgehen. Der rechtmäßige Streikaufruf gilt zugleich für die nicht gewerkschaftlich Organisierten, die sich am Arbeitskampf ebenfalls beteiligen können.

Hausrecht

Der Personalrat hat auch während eines Arbeitskampfes das Recht, sich im Betrieb aufzuhalten und seine Aufgaben wahrzunehmen. Er kann auch während des Streiks zu Personalversammlungen einladen.

Streikbrucharbeit verweigern

Niemand ist zum Streikbruch oder direkter Streikarbeit verpflichtet. Das gilt ebenso für Mitarbeiter aus Bereichen, die nicht unmittelbar bestreikt werden. Sie müssen lediglich ihre normalen Arbeitsaufgaben erledigen. So kann z.B. kein/e Arbeitnehmer/in einer MDR-Tochter verpflichtet werden, Arbeiten im MDR zu übernehmen.

Streikbrecher/-innen dürfen nicht bevorzugt werden. Das bedeutet: Jede auf dem Streikbruch beruhende Vergünstigung für Streikbrecher/-innen durch den Arbeitgeber steht auch den Beschäftigten zu.

Notsendung/-dienst

Es besteht keine rechtliche Verpflichtung, eine Notsendung zu produzieren. Auch Notdienstarbeiten darf die Geschäftsleitung nicht einseitig organisieren und Beschäftigte hierauf verpflichten. Notdienstarbeiten dürfen im Übrigen nur zur Erhaltung der Substanz des Eigentums verlangt werden.

Aktuelle Urteile zum Streikrecht

Das Bundesarbeitsgericht entschied: Wenn die „normalen“ Kampfmittel, namentlich die Arbeitsniederlegung nicht ausreichen, darf auch zum „Flashmob“ gegriffen werden (1AZR 972/08). Das Landesarbeitsgericht Hamburg entschied, dass die Blockade von Eingängen zu den Betriebsgebäuden und von Ein- und Ausfahrten 15 Minuten nicht überschreiten sollte (5 SaGa 1/12). Die Gewerkschaften könnten beim MDR von den Möglichkeiten mit der gebotenen Vorsicht Gebrauch machen.

Streiklokal

Üblicherweise bestimmt die örtliche Streikleitung ein Streiklokal, in dem sich die Kolleginnen und Kollegen versammeln. So können aktuelle Informationen am schnellsten weitergegeben und notwendige Formalitäten erledigt werden. Auch wird so dem Arbeitgeber erschwert, es zu versuchen, Druck auf Einzelne auszuüben.

Noch Fragen ? Rufen Sie uns an !

verdi:
Michael Kopp, 0172-36 34 000

DJV:
Michael Hiller, 0177-25 27 464
Ralf Leifer, 0171-83 54 360

DOV:
Michael Irion, 030-827 908-10:

V.i.S.d.P.: Michael Kopp*ver.di Landesbezirk SAT*Fachbereich Medien*Karl-Liebknecht-Str. 30-32*04107 Leipzig, Ralf Leifer* DJV-Landesverband Thüringen* Anger 44*99084 Erfurt, Michael Hiller*DJV-Landesverband Sachsen*Hospitalstr. 4* 01097 Dresden, Michael Irion* Deutsche Orchestervereinigung* Littenstr. 10*10179 Berlin



Streik

Unser gutes Recht

Eine Information für Beschäftigte des MDR