

# Fragen und Antworten zum Streikrecht

## Warum sind Arbeitskämpfe und Streiks notwendig?

Das Tarifvertragsgesetz eröffnet den Gewerkschaften das Recht, in freien Verhandlungen mit den Arbeitgebern Tarifverträge über die Arbeits- und Vergütungsbedingungen zugunsten der abhängig Beschäftigten auszuhandeln. Über die notwendigen Bedingungen für das Funktionieren der so beschriebenen Tarifaufonomie hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) in seiner grundlegenden Entscheidung vom 04.04.1995 ausgeführt: *„Das Tarifvertragssystem ist darauf angelegt, die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Funktionsfähig ist die Tarifaufonomie folglich nur, solange zwischen den Tarifvertragsparteien ein ungefähres Gleichgewicht – Parität – besteht.“*

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) geht in einer Grundsatzentscheidung vom 10.06.1980 in diesem Zusammenhang deutlich auf die Notwendigkeit von Streikmaßnahmen der Gewerkschaften in offenen Tarifauseinandersetzungen ein: *„1. Das geltende, die Tarifaufonomie konkretisierende Tarifrecht setzt voraus, dass die sozialen Gegenspieler das Verhandlungsgleichgewicht mit Hilfe von Arbeitskämpfen herstellen und wahren können. 2. Das bedeutet in der Praxis, dass regelmäßig zunächst die Gewerkschaften auf das Streikrecht angewiesen sind, weil sonst das Zustandekommen und die inhaltliche Angemessenheit von Tarifverträgen nicht gewährleistet wären.“*

Die Herstellung der Parität oder Waffengleichheit muss durch die Gewerkschaften und die in ihnen organisierten Arbeitnehmer\*innen selbst geschehen, und zwar durch die tatsächliche Fähigkeit, Arbeitskämpfe androhen und durchführen zu können. So ist z. B. der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und sein Vorgänger BAT nicht etwa ein Gesetz, das der Fürsorgepflicht der öffentlichen Arbeitgeber\*innen entspringen wäre, sondern ein Tarifvertrag, dessen Durchsetzung, Verbesserung und Verteidigung seit 40 Jahren auch den Einsatz von Arbeitsk Kampfmaßnahmen seitens der Gewerkschaftsmitglieder erforderlich gemacht hat.

## Welche Voraussetzungen sind nötig?

Voraussetzung für eine funktionierende Tarifaufonomie ist die eigene Stärke der Arbeitnehmer\*innen und ihrer Gewerkschaften. Sind sie schwach, weil z. B. die Einsicht in die Notwendigkeit der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder der Mut zur Durchführung von Arbeitsk Kampfmaßnahmen fehlt, helfen weder Gerichte noch der Staat. Ohne eine konsequente Verhandlungsführung, die von kraftvollen Maßnahmen der Beschäftigten bis hin zu Streikaktionen begleitet wird, können in der Regel keine akzeptablen Vereinbarungen über die Arbeits- und Vergütungsbedingungen der Beschäftigten in Tarifverträgen getroffen werden.

## Welche Rolle spielen in den Tarifauseinandersetzungen „Warnstreiks“?

Wie der Name bereits sagt, sind sie eine nachdrückliche Warnung an die Arbeitgeberseite, Blockadehaltungen in bzw. vor Tarifverhandlungen aufzugeben und sich am Verhandlungstisch konstruktiv zu verhalten. Sie sollen den Arbeitgebern die Entschlossenheit der Gewerkschaftsmitglieder signalisieren, ihre berechtigten Interessen auch mit Maßnahmen des Arbeitskampfes durchzusetzen, ohne sofort zur stärksten Waffe – dem Erzwingungsstreik – zu greifen. Den Warnstreik hat das BAG bereits in seiner Entscheidung vom 17.12.1976 für rechtmäßig erklärt. Wörtlich führte das BAG 1976 dazu aus: *„Der Zweck von Warnstreiks besteht darin, durch die Ausübung milden Druckes festgefahrene Tarifverhandlungen zu beleben oder auch die erstmalige Aufnahme von Tarifverhandlungen zu beschleunigen. Er entspricht damit dem allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der eingesetzten Mittel in besonderer Weise.“* Er ist verfassungsmäßig genauso zulässig und rechtmäßig wie der Streik selbst. *„Ein derartiges Verfahren entspricht gerade dem allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, einerseits noch nicht zu einem unbefristeten Arbeitskampf überzugehen, wenn die Verhandlungsmöglichkeiten noch nicht ausgeschöpft sind, andererseits darauf hinzuwirken, den tariflosen Zustand und damit nicht befriedeten Zustand möglichst schnell zu beenden. Derartige kurze Warnstreiks werden auch allgemein als zulässig und rechtmäßig angesehen.“*

## Dürfen sich auch Lehrkräfte an Streiks oder Warnstreiks beteiligen?

Das Grundgesetz garantiert in Art. 9 Abs. 3 die Koalitionsfreiheit den Beschäftigten und damit deren Recht, Tarifforderungen auch im Wege von Streiks durchzusetzen. Dies ist nicht nur ständige Rechtsprechung des BAG und des BVerfG. Auch das Bundesdisziplinargericht (Frankfurt/Main) hat dies in einer Entscheidung vom 16. Juli 1987 zusammenfassend für den öffentlichen Dienst ausdrücklich bestätigt: *„Die Tätigkeit der Gewerkschaften im Rahmen der Tarifautonomie und die dabei eingesetzten Mittel des Arbeitskampfes, also auch Streikmaßnahmen, dienen wesentlich den Zwecken des Artikel 9 Abs. 3 GG und unterliegen dessen Grundrechtsschutz. Tarifautonomie und Arbeitskampf stehen den Gewerkschaften auch im öffentlichen Dienst zu, soweit es sich um den Bereich der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) handelt.“*

In einer Entscheidung vom 02.03.1993 führt das BVerfG dazu noch weitergehend aus: *„Die Koalitionsfreiheit ist auch den Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst gewährleistet, und zwar unabhängig davon, ob sie hoheitliche oder andere Aufgaben erfüllen. Art. 33 Abs. 4 GG steht dem nicht entgegen. Er sichert die Kontinuität hoheitlicher Funktionen des Staates, indem er als Regel vorsieht, dass ihre Ausübung Beamtinnen übertragen wird, verbietet jedoch nicht generell, dafür auch Arbeitnehmer einzusetzen. Da diesen die besonderen Rechte der Beamtinnen nicht zustehen, bleiben sie darauf angewiesen, ihre Arbeitsbedingungen auf der Ebene von Tarifverträgen auszuhandeln. Wegen ihrer Unterlegenheit sind sie dabei auch auf das Druckmittel des Arbeitskampfes angewiesen. Soweit der Staat von der Möglichkeit Gebrauch macht, Arbeitskräfte auf privatrechtlicher Basis als Arbeitnehmer zu beschäftigen, unterliegt er dem Arbeitsrecht, dessen notwendiger Bestandteil eine kollektive Interessenwahrnehmung ist.“*

Das Recht auf die Durchführung von Arbeitskämpfen kann also auch für die Angestellten im öffentlichen Dienst, selbst wenn sie sogenannte „hoheitliche“ Aufgaben wahrnehmen, nicht eingeschränkt werden. Mit der gebotenen Zurückhaltung hat das BAG schon frühzeitig die Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis geradezu ermuntert, zur Durchsetzung ihrer Interessen ggf. auch gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen zu ergreifen. So fand beispielsweise der 1. Senat des BAG im Fall einer angestellten Lehrkraft, die sich außerhalb offizieller Tarifverhandlungen an einer Protestdemonstration für Arbeitszeitverkürzung beteiligt und dafür eine Abmahnung erhalten hatte, ganz deutliche Worte: Er

erklärte in der Urteilsbegründung einen möglichen Streik angestellter Lehrkräfte ausdrücklich als verfassungskonform.

Allerdings gilt für verbeamtete Lehrkräfte ein umfassendes Streikverbot. Dieses Streikverbot ist durch das Bundesverfassungsgericht mit Urteil vom 12. Juni 2018 (2 BvR 1738/12 u. a.) ausdrücklich als verfassungsgemäß bestätigt worden und gilt unabhängig davon, ob die Beamtinnen und Beamten hoheitliche oder nicht-hoheitliche Aufgaben wahrnehmen.

Verbeamtete Lehrkräfte sind jedoch nicht daran gehindert, sich – z. B. als gewerkschaftliche Beauftragte – aktiv an der Vorbereitung von Streiks zu beteiligen. Die Beteiligung an gewerkschaftlich organisierten Arbeitskampfmaßnahmen ist auch in Schulen ein von der Verfassung geschütztes Grundrecht, durch dessen Inanspruchnahme angestellte Lehrkräfte nicht benachteiligt oder verfolgt werden dürfen.

### **Was kann einem streikenden Gewerkschaftsmitglied passieren?**

Während der Dauer eines rechtmäßigen Streiks ruhen die beiderseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Die Arbeitnehmer\*innen stellen die Arbeit ein, entsprechend sind die Arbeitgeber für die ausgefallene Arbeitsleistung nicht zur Lohnzahlung verpflichtet. Es kann also für die Dauer der Streikteilnahme allenfalls ein Gehaltsabzug erfolgen; das gehört zum Wesen der Streikteilnahme. Beim Vorliegen der satzungsmäßigen Voraussetzungen gewähren die Gewerkschaften ihren Mitgliedern Streikgeld, um den Lohnausfall zu kompensieren.

Weitergehende Maßnahmen der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Teilnahme am legalen Streik (wie z. B. Kündigungen, Umsetzungen, Abmahnungen) sind rechtswidrig. Das BAG hat klargestellt, dass ein gewerkschaftlicher Streik von vornherein die Vermutung der Rechtmäßigkeit in sich trägt.

### **Müssen Weisungen der Schulleitung oder anderer Dienstvorgesetzter befolgt werden?**

Wenn im rechtmäßigen Streik die Arbeitspflicht ruht, ist auch das diesbezügliche Direktionsrecht des Arbeitgebers suspendiert. Weisungen von Schulleitungen oder anderen Vorgesetzten müssen im Falle eines offiziellen Arbeitskampfes von tarifbeschäftigten streikenden Beschäftigten nicht befolgt werden, da sie ohne Rechtsgrundlage sind. Wo unter Inanspruchnahme eines nach der Verfassung garantierten Rechts nicht gearbeitet wird, gibt es auch nichts mehr zu dirigieren oder anzuweisen. Dies alles gilt auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen sowie in der Probezeit. Schulleitungen oder Mitarbeitende des Landesschulamtes, die ggf. aus Unkenntnis der Rechtslage versuchen, sich in die Arbeitskampfmaßnahmen der Beschäftigten einzumischen, handeln außerhalb ihrer Befugnisse. Weisungen der Dienstvorgesetzten müssen während legaler Streikaktionen von tarifbeschäftigten streikenden Beschäftigten nicht befolgt werden. Sollte es dennoch Versuche zur Disziplinierung der Beschäftigten geben, muss man sich sofort an die GEW wenden.

### **Kann der Arbeitgeber fragen, wer sich an den Aktionen beteiligt?**

Nein. Die Vorab-Erfassung der streikbereiten oder sich am Streik beteiligenden Wollenden ist rechtswidrig. Dies gilt ebenso für Regelungen, die die Beschäftigten bei der Vorbereitung und Durchführung von Aktionen behindern sollen. Dazu existieren eine Reihe von Gerichtsurteilen und internationalen Abkommen, die die Bundesrepublik unterzeichnet hat: Artikel 9 Grundgesetz und Artikel 11 Europäische Menschenrechtskonvention (zum Kampfcharakter von Gewerkschaften).

Daraus folgt auch, dass Beschäftigte nicht gezwungen werden dürfen, solche Abfragen durchzuführen. Anweisungen, wonach sich Beschäftigte selbst in Listen eintragen müssen, sind ebenso

unwirksam. Wenn der Arbeitgeber erkunden will, wer sich an Arbeitskampfmaßnahmen beteiligt, muss er dies selbst tun. Arbeitgeber ist hierbei der oder die Dienststellenleiterin und nur diese Person allein. Sie darf mit dieser Tätigkeit niemanden beauftragen. Das Nichtbefolgen derartiger Anweisungen kann keine nachteiligen arbeitsrechtlichen Folgen nach sich ziehen.

### **Muss man ankündigen, dass man an einem Warnstreik teilnimmt?**

Man ist nicht verpflichtet, dazu Angaben zu machen, schon gar nicht im Vorfeld. Am Streiktag ist es Aufgabe der Schulleitungen oder der Schulbehörden zu ermitteln, wer streikt, damit dann die Bezügestelle informiert werden kann. Der dann folgende Gehaltsabzug ist keine Strafe, sondern geltendes Recht; GEW-Mitglieder erhalten einen Ausgleich aus der Streikkasse.

Einige Schulleitungen versuchen, vor dem Streik die eventuell Teilnehmenden zu erfassen, um „besser planen zu können“. Wenn man als Lehrkraft den Schulleitungen entgegenkommen will, kann man sich freiwillig dazu äußern. Allerdings ist hier eine Äußerung wie: „Ich nehme morgen am Warnstreik teil“ völlig ausreichend, freiwillig, an keine Fristen gebunden und auch nicht verbindlich.

### **Wenn es die Schulleitungen trotzdem versuchen?**

Einfach nicht in die Listen eintragen.

### **Können Unorganisierte oder Mitglieder von Verbänden, die nicht zum Warnstreik/Streik aufgerufen haben, an Streiks teilnehmen?**

Sie können. Dazu hat das BAG in seinem Urteil vom 10.06.1980 ausgeführt: *„Nicht organisierte Arbeitnehmer sind potenzielle Kampfbeteiligte. Sie können sich einem Streik anschließen und in diesem auch ausgesperrt werden. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung (...) und ist vom Großen Senat des BAG wiederholt bekräftigt worden.“*

Allerdings erhalten Nichtmitglieder von den zum Streik aufrufenden Gewerkschaften weder Streikgeld noch können sie gewerkschaftlichen Rechtsschutz erhalten. Zu dieser „Ungerechtigkeit“ noch einmal das BAG in der o. g. Entscheidung: *„Gewerkschaftsmitglieder erhalten ihre Streikunterstützung nicht als soziale Sonderzuwendung. Sie haben sie mit einem Teil ihres Gewerkschaftsbeitrages erworben. Ihre nicht organisierten Kolleg\*innen können in entsprechendem Umfang für Lohnausfälle im Arbeitskampf vorsorgen, ohne einer Gewerkschaft beitreten zu müssen. Wenn sie das versäumt haben, müssen sie den Verdienstaufschlag im Arbeitskampf mit Sozialleistungen überbrücken.“*

Der erkämpfte Tarifvertrag entfaltet zwar seine normative Wirkung nur für die Gewerkschaftsmitglieder, praktisch werden jedoch die Nichtorganisierten stets gleichgestellt. Schon aus koalitionspolitischen Gründen vermeiden die Arbeitgeber jede Schlechterstellung derjenigen Arbeitnehmer\*innen, die sich keiner Gewerkschaft angeschlossen haben. Diese träten dann nämlich sofort als Mitglieder in die Gewerkschaft ein, um für die Zukunft an tariflichen Verbesserungen teilhaben zu können. Beschäftigte, die nicht Mitglied der GEW sind, können sich an Streiks/Warnstreiks beteiligen. Sie sollen dazu sogar motiviert werden, um eine Spaltung und Schwächung der Kampfkraft in der Einrichtung zu vermeiden. Sie erhalten jedoch keine Streikunterstützung und auch keinen gewerkschaftlichen Rechtsschutz. Deshalb ist es unbedingt erforderlich, als unorganisierter Beschäftigter rechtzeitig der Gewerkschaft beizutreten!

## **Wird durch Streikaktionen nicht der Bildungsauftrag der Schule gefährdet?**

Sicher, der Bildungsauftrag kann vorübergehend eine Beeinträchtigung durch einen Arbeitskampf erfahren. Indessen ist jedoch die höhere Bewertung des Rechtes auf Bildung gegenüber dem Recht auf gewerkschaftlichen Arbeitskampf, wie sie in bestimmten Situationen von den öffentlichen Arbeitgebern vorgenommen wird, völlig unbegründet und damit haltlos.

So führte z. B. das Bundesdisziplinargericht zu den Folgen kurzfristiger Warnstreiks im öffentlichen Dienst in einer Entscheidung vom 16.07.1987 aus: *„Angesichts der hohen Bedeutung der Koalitionsbetätigung im Rahmen des Artikel 9 Abs. 3 GG sind solche relativ geringfügigen Störungen des Dienstbetriebes nach Maßgabe der angeführten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes nicht geeignet, die Einschränkung des Grundrechtes durch Verbot des Streikaufrufes in der Dienststelle zu rechtfertigen.“* Die Beeinträchtigung, die ein Streik oder Warnstreik der Beschäftigten in schulischen Einrichtungen für die Schülerinnen mit sich bringt, kann kein Grund dafür sein, dass die Beschäftigten dieser Einrichtungen auf die Wahrnehmung eines für sie persönlich bedeutsamen Grundrechtes verzichten. Allerdings sind die Gewerkschaft und die streikenden Kolleginnen gehalten, in einer solchen Situation den Kontakt zu den Schülerinnen und deren Eltern zu suchen und um Verständnis und Unterstützung für die notwendigen Kampfaktionen zu werben.

## **Welche Voraussetzungen müssen zur Durchführung eines Warnstreiks oder eines Streiks vorliegen?**

Grundsätzlich müssen Streiks von Gewerkschaften getragen werden. Hierzu ist ein entsprechender Aufruf des zuständigen Gewerkschaftsvorstandes nötig. Alle Streikmaßnahmen, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, gelten als rechtswidrig und können zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen der Arbeitgeber führen. Wenn die normalen Tarifverhandlungen zu keinem akzeptablen Ergebnis geführt haben und die Verhandlungen als gescheitert erklärt wurden, kann auf Beschluss der zentralen Arbeitskampfleitung eine Urabstimmung zur Durchführung eines (Erzwingungs-)Streiks durchgeführt werden. Votieren hierbei mindestens 75 % der befragten Gewerkschaftsmitglieder für die Durchführung eines Streiks, so kann die Gewerkschaft zum Streik aufrufen.

## **Wer organisiert den Streik?**

Streiks – auch Warnstreiks – werden grundsätzlich von Arbeitskampfleitungen organisiert. Diese werden von der Gewerkschaft berufen und handeln vor Ort im Auftrag der zentralen Arbeitskampfleitung des Landesverbandes.

## **Was ist ein „Notdienst“?**

Notdienstregelungen dienen der Abwendung irreparabler Schäden für das Gemeinwohl (z. B. in der Gesundheitsversorgung oder bei kritischer Infrastruktur) und werden zwischen Arbeitgeber\*innen und Gewerkschaft als Vereinbarung ausgehandelt. Einseitige Anordnungen eines „Notdienstes“ durch Schulleitungen oder Landesschulamt ohne entsprechende Notdienstvereinbarung mit der GEW sind gegenüber streikenden tarifbeschäftigten Lehrkräften rechtlich nicht verbindlich. Es gibt mangels Erfordernisses keine landesweite Notdienstvereinbarung für die Schulen in Sachsen-Anhalt. Einseitige Anweisungen von Schulleitungen gegenüber Streikwilligen für einen „Notdienst“ sind unwirksam und brauchen nicht beachtet zu werden.

## **Müssen Lehrkräfte Notdienste leisten?**

Wer streikwillig ist, muss keinen Notdienst leisten, es sei denn, es existiert eine schriftliche Notdienstvereinbarung zwischen der GEW-Landesarbeitskampfleitung und dem Arbeitgeber (Bildungsministerium, Landesschulamt, Schulleitung), in der die betreffende Person ausdrücklich zum Notdienst eingeteilt ist. Diese Notdienstvereinbarung hat dann vom Arbeitgeber und der GEW-Landesarbeitskampfleitung unterschrieben vorzuliegen.

Verbeamtete Lehrkräfte müssen dienstrechtlich Notdienst leisten, dürfen aber nicht als Streikbrecher\*innen als Vertretung für streikende Lehrkräfte im Unterricht eingesetzt werden. Notpläne oder Vertretungspläne, die von Schulleitungen einseitig ausgehängt werden, sind für streikende tarifbeschäftigte Lehrkräfte unbeachtlich und nicht verbindlich.

## **Kann ein Notdienst mit dem Personalrat der Schule vereinbart werden?**

Nein. Personalräte sind Teil der Dienststelle und können keine Vereinbarung treffen, die Regelungen im Fall eines Arbeitskampfes betrifft; dies ist durch das Personalvertretungsgesetz ausgeschlossen.

## **Elterninformation ist ein Entgegenkommen der GEW**

Es besteht keine Pflicht zur Vorankündigung eines Streiks. Dies hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen am 01.02.1980 entschieden. Wenn die örtlichen Arbeitskampfleitungen der GEW Elterninformationen herausgeben, ist dies ein Entgegenkommen der Streikenden. Im Rahmen der Elterninformation wird auf den Warnstreik hingewiesen, damit sich die Bürgerinnen und Bürger darauf einstellen können.

## **Elternbriefe sind kein Aufruf zur Ordnungswidrigkeit**

Die Elternbriefe sind ein zulässiges Informationsmittel. Die GEW informiert, ruft jedoch nicht zur Verletzung der Schulpflicht auf. Was Eltern und Schülerinnen aus dieser Information machen, liegt formal nicht in den Händen der GEW.

Es gibt zwar den Tatbestand der Ordnungswidrigkeit „Öffentliche Aufforderung zu Ordnungswidrigkeiten“ gemäß § 116 Abs. 1 OWiG in Verbindung mit § 84 Abs. 1 SchulG LSA. § 84 Abs. 1 SchulG LSA verweist auf § 43 Abs. 1 SchulG LSA. Adressatinnen von § 43 sind nicht die Lehrkräfte, sondern die Erziehungsberechtigten. Diese entscheiden, ob sie ihr Kind aufgrund der ihnen zugänglichen Informationen in die Schule schicken.

## **Bundesgerichte schützen Mitgliederwerbung am Arbeitsplatz**

Die Werbung neuer Mitglieder für die Gewerkschaft ist Bestandteil der Koalitionsfreiheit. Am besten geht das am Arbeitsort – also auch in Schulen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen. So urteilte auch das Bundesarbeitsgericht 1982: *„Eine effektive Werbung ist nur dort möglich, wo die Werbung auf Aufmerksamkeit und Aufgeschlossenheit stoßen kann. Das ist der Betrieb. Hier werden diejenigen Fragen, Aufgaben und Probleme deutlich, auf die sich das Tätigwerden einer Gewerkschaft bezieht, an die die Werbung um neue Mitglieder anknüpfen kann.“*

Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass Gewerkschaftsmitglieder grundsätzlich jederzeit das Recht haben, für ihre Gewerkschaft zu werben, soweit es zu keiner nachhaltigen Störung des Arbeitsablaufes und des Betriebsfriedens kommt (BVerfG vom 14.11.1995 – 1 BvR 601/92).

## **Aushänge in den Dienststellen**

Gewerkschaftsmitglieder haben das Recht, gewerkschaftliche Informationen (wie Tarif-Infos und Plakate etc.) in den Einrichtungen auszuhängen. Gewerkschaftsmitglieder haben außerdem das Recht, Flugblätter und anderes Informationsmaterial sowohl vor als auch in der Einrichtung zu verteilen. Dies hat das Bundesverfassungsgericht festgestellt (BVerfG vom 17.02.1981, 2 BvR 384/78).

## **GEW darf betriebliche E-Mail-Adressen nutzen**

Eine tarifzuständige Gewerkschaft darf sich an Arbeitnehmerinnen über deren betriebliche E-Mail-Adressen mit Werbung und Informationen wenden (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Januar 2009 – 1 AZR 515/08), soweit dies nicht in unzulässiger Weise in den laufenden Dienstbetrieb eingreift. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber den Gebrauch der E-Mail-Adressen zu privaten Zwecken untersagt hat. Die Entscheidung einer Gewerkschaft, Arbeitnehmerinnen auf diesem Weg anzusprechen, ist Teil ihrer durch Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG geschützten Betätigungsfreiheit.

## **Wer kann mitstreiken?**

Grundsätzlich alle Beschäftigten der Einrichtungen, die von der Gewerkschaft zum Streik aufgerufen werden. Das müssen nicht alle von der Tarifauseinandersetzung Betroffenen sein. Aufgerufen werden in der Regel immer nur eine bestimmte Anzahl von Einrichtungen oder die Einrichtungen in bestimmten Regionen, um die Kraft der streikenden Mitglieder möglichst wirksam einzusetzen und auch lang andauernde Tarifauseinandersetzungen gegebenenfalls durch Wechsel der bestreikten Einrichtungen durchhalten zu können.

## **Können auch Mitglieder der Personalvertretungen mitstreiken?**

Mitglieder von Personalvertretungen können selbstverständlich als Arbeitnehmer\*innen am Streik teilnehmen. Dies hat das LAG Düsseldorf mit seiner Parallelentscheidung vom 05.07.1994 zur Beteiligung eines freigestellten Betriebsratsvorsitzenden an einem Streik klargestellt. Sie dürfen allerdings nicht als Personalrat/Personalrätin zum Streik aufrufen, sondern nur als Mitglieder der Arbeitskampfleitung. Sie dürfen ebenso nicht kundtun, dass sie als Personalrat/Personalrätin am Streik teilnehmen, sondern nur in ihrer Eigenschaft als Beschäftigte.

## **Wie streikt man?**

Ein Streik findet nicht zuhause statt. Üblicherweise findet vor der bestreikten Schule eine Versammlung statt. Auf jeden Fall müssen sich Streikende in dem für sie zuständigen Streikbüro melden und dort in die Streiklisten eintragen.

## **Wie hoch ist das Streikgeld?**

Die Streikunterstützung der GEW für Arbeitskampfmaßnahmen beträgt in der Regel für jeden Streiktag das Dreifache des Monatsbeitrages, zuzüglich 5 Euro für jedes Kind. Voraussetzung, um Streikgeld zu erhalten, ist die Eintragung in den ausliegenden Streiklisten. Für stundenweise Warnstreiks wird der Netto Gehaltsabzug gegen Vorlage der Verdienstbescheinigungen erstattet.

## **Bin ich während des Streiks krankenversichert?**

Ja. Für die in der gesetzlichen Krankenkasse pflichtversicherten Personen besteht bei einem Arbeitskampf die Mitgliedschaft ohne zeitliche Begrenzung und ohne Beitragszahlung bis zum Ende des

Arbeitskampfes fort (§ 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Freiwillig Versicherte müssen jedoch ihre normalen monatlichen Beiträge weiterzahlen.

### **Was passiert, wenn ich während des Streiks krank werde?**

Beschäftigte, die während ihrer Streikteilnahme arbeitsunfähig erkranken, haben keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber, da die Arbeitsleistung schon aus einem anderen Grund als dem der Arbeitsunfähigkeit entfällt, nämlich wegen Streikteilnahme. Sie erhalten während der Erkrankung Krankengeld (§ 44 ff. SGB V). Wohl aber kann der oder die Beschäftigte die Streikteilnahme durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber beenden, mit der Folge, dass der Arbeitgeber dann zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist (BAG 15.01.1991, BAGE 67, 50, 53).

Bei einer schon vor dem Streik eingetretenen Arbeitsunfähigkeit wegen Erkrankung besteht weiterhin die Pflicht zur Entgeltfortzahlung für den Arbeitgeber (BAG 24.02.1961). Gleiches gilt, wenn eine Beschäftigte\*r vor dem Beginn des Streiks beurlaubt war und dann während des Streikbeginns erkrankt (BAG 01.10.1991, BAGE 68, 299).

### **Wo bekomme ich weitere Informationen?**

Informationen findet man auch im Internet unter: [www.gew-sachsenanhalt.net](http://www.gew-sachsenanhalt.net) bzw. [www.gew.de](http://www.gew.de)

Die GEW bietet auch ein Tariftelogramm an, welches schnell per Mail berichtet.  
Eintragen unter: [www.gew.de/tarif/tv-l/tariftelogramm-laender](http://www.gew.de/tarif/tv-l/tariftelogramm-laender)

Januar 2026

GEW Sachsen-Anhalt  
Vorstandsbereich  
Information und Kommunikation