

# BILDUNG IST MEHRWERT!

TARIF- UND BESOLDUNGSRUNDE 2009



Januar 2009

# Beamte und Streik

*Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind je nach Einstellungszeitpunkt und Bundesland entweder als Tarifbeschäftigte oder im Beamtenverhältnis tätig. In Abhängigkeit von der Beschäftigungsform unterscheiden sich damit auch die Rechte und Pflichten beider Beschäftigungsgruppen im Streik. Den Beamtinnen und Beamten wird das Streikrecht durch das Bundesverfassungsgericht abgesprochen. Tarifbeschäftigte dagegen haben ein uneingeschränktes Streikrecht. Die Frage, ob Beamtinnen und Beamte nicht doch ein Streikrecht haben, ist seit der Wiedereinführung des Berufsbeamtentums Zankapfel zwischen den Gewerkschaften und den öffentlichen Arbeitgebern. Während die Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) das faktische Streikverbot ablehnen, wird es von Arbeitgeberseite und auch vom Beamtenbund stets als richtig verteidigt. Im folgenden wird versucht, die Rechtslage möglichst objektiv darzustellen.*

## **Wieso wird Beamtinnen und Beamten das Streikrecht abgesprochen?**

Das in Artikel 9 Abs. 3 GG gewährleistete Koalitionsfreiheit, das das Recht beinhaltet, sich zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zusammenzuschließen, gilt grundsätzlich auch für Beamtinnen und Beamte. Allerdings wird dieses Recht für letztere eingeschränkt, da es nur in seinem Kernbereich Anwendung findet.

Im Klartext bedeutet dies, dass Beamtinnen und Beamte zwar eine Vereinigung gründen, sich dieser anschließen und sich in dieser auch betätigen dürfen. Ausgeschlossen ist aber nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, dass Beamte als Mittel zur Durchsetzung von wirtschaftlichen Zielen streiken dürfen. Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts sprechen gegen ein Streikrecht für Beamte sowohl die hergebrachten

Grundsätze des Berufsbeamtentums aus Artikel 33 Abs. 5 GG als auch die aus Artikel 33 Abs. 4 GG resultierende Treuepflicht. Hier kollidieren Verfassungsrechte zu Lasten der Beamtinnen und Beamten.

Der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und der herrschenden Meinung stehen allerdings internationale Übereinkommen entgegen, die auch von Deutschland ratifiziert und damit wirksam geworden sind. Dazu gehören unter anderem die Übereinkommen der International Labour Organization Nr. 87 und Nr. 98 (ILO-Übereinkommen), die Beamtinnen und Beamten ein ungeschränktes Streikrecht einräumen. Darüber hinaus sieht auch das europäische Recht, zum Beispiel der EG-Vertrag Artikel 39 IV EG oder die Richtlinie 75/117/EW, ein Streikrecht von Beamtinnen und Beamten vor. Die Besonderheit des europäischen Rechts be-

steht darin, dass eine Umsetzung durch Deutschland nicht erfolgen muss, sondern dass europäisches Recht unmittelbar gilt und Vorrang vor nationalem Recht hat.

Sowohl die ILO- Übereinkommen als auch das Europäische Recht sehen demnach ein Streikrecht für Beamtinnen und Beamte vor. Die Bundesrepublik Deutschland ist grundsätzlich auch an das internationale Recht gebunden. Trotz einer entgegenstehenden rechtlichen

**Aktuelle Informationen zum Streikgeschehen bekommen Sie unter [www.gew-tarifunde.de](http://www.gew-tarifunde.de). Dort stehen auch weitere Broschüren und Flugblätter zum Download bereit, z.B. „Personalräte im Streik“, „Wenn die Hochschule streikt“ und „Dürfen Lehrkräfte streiken?“**

Situation auf internationaler Ebene wird aber den Beamtinnen und Beamten im Bund und durch die Länder weiterhin ein Streikrecht verweigert. Der Streit zwischen den politisch Verantwortlichen, die ein Streikrecht von Beamtinnen und Beamten ablehnen, und ihren Kritikern wird seit Jahren ohne Erfolg für die Betroffenen geführt. Die uneingeschränkte Koalitionsfreiheit und das damit verbundene Streikrecht für Beamtinnen und Beamten konnte sich bisher nicht durchsetzen, da eine Mehrheitsposition nicht von alleine verschwindet. Deshalb muss weiterhin der Verneinung eines Streikrechts auf nationaler Ebene Rechnung getragen werden.

Die Verfechter eines Streikverbotes haben ihre Ansicht bisher mit dem Verweis auf den so genannten Alimentationsgrundsatz begründet. Demnach erhalten Beamtinnen und Beamten kein Entgelt als Gegenleistung, sondern eine Alimentation, damit sie sich vollständig und unabhängig dem Dienstherrn zur Verfügung stellen können, ohne sich um die Finanzierung ihrer Existenz sorgen zu müssen. Die Logik ist einfach: Wer kein Entgelt bekommt, kann auch nicht für eine Lohnerhöhung streiken. Nach Einführung der Leistungsbesoldung ist es allerdings fraglich, ob dieses Argument weiterhin Bestand haben kann, da Beamtinnen und Beamte in diesem Fall einen Teil ihres Einkommens wie ein Entgelt im Austausch für Leistung ausgezahlt bekommen. Dann aber

tritt ein Austauschverhältnis zwischen Dienstherrn und Beamten wieder mehr in den Vordergrund, so dass auch kollektivrechtliche Rechte wie das Streikrecht an Bedeutung gewinnen müssen.

Zudem wird von den Befürwortern des Streikverbots ins Feld geführt, dass als Ausgleich für die Versagung von Tarifautonomie und Streikrecht umfassende Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände gesetzlich normiert eingerichtet worden sind. Vergessen wird bei diesem Argument allerdings, dass es sich nicht um eine verbindliche Mitbestimmung oder gar um ein Verhandlungsrecht handelt und folglich die Nachteile eines Streikverbotes dadurch nicht ausgeglichen werden können. In den letzten Jahren ist die Frage von Beamtenstreiks in Tarifverträgen wieder intensiver thematisiert worden. 2006 und 2008 haben sich Beamtinnen und Beamte an Aktionen beteiligt – ohne dass es zur Klärung der Kernfrage kam.

Eine Gewerkschaft allerdings muss – bevor sie ihre Mitglieder in Arbeitskämpfe führt – jedem einzelnen weitest gehenden Schutz vor Repressalien bis hin zum Arbeitsplatzverlust geben können. Dies ist bei Tarifbeschäftigten zweifelsfrei gegeben, bei Beamtinnen und Beamten eher fraglich.

Will man sich aber auf der sicheren Seite bewegen, dann ist von einem Streikverbot für Beamtinnen und Beamten auszugehen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sie bei einem Streik untätig sein müssen. So sind sie trotz ihres Status nicht daran gehindert, sich zum Beispiel als gewerkschaftlich Beauftragte aktiv an den Vorbereitungen zu einem Warnstreik zu beteiligen, Mitglied der Arbeitskampfleitung zu sein oder das Streikbüro zu besetzen. Das Bundesdisziplinargericht führte hierzu bereits in seiner Entscheidung vom 16. 7. 1987 (I BK 5/86) aus, dass es

**„ im Rahmen des sonach zulässigen Solidaritätsstreiks (...) der Beamtin und dem Beamten nicht verwehrt (war), als Gewerkschaftsbeauftragter für den Streik von Arbeitnehmern der Dienststelle zu werben.“**

Beamtinnen und Beamte können sich zudem passiv bei einem Streik beteiligen, in dem sie sich gegen einen sogenannten „Streikbrechereinsatz“ wehren (siehe unten).

## **Auswirkungen eines Beamtenstreiks**

Trotz der Rechtslage gab es immer wieder Beamtenstreiks, insbesondere im Schulbereich. Deshalb können heute die Konsequenzen ziemlich genau eingeschätzt werden. Sollten Beamtinnen und Beamte sich nicht an das bestehende Streikverbot halten, sind Disziplinarmaßnahmen durch den Dienstherrn zu erwarten. Dabei geht der Dienstherr davon aus, dass jede Arbeitsniederlegung zum Zweck der Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen in der Regel ein schuldhaftes Verhalten darstellt. Bei einer Arbeitsniederlegung ist zunächst mit einer Missbilligung zu rechnen. Hierbei handelt es sich „nur“ um eine disziplinarähnliche Maßnahme, die nach einem Jahr aus der Personalakte zu entfernen ist. Angewandt wird diese Maßnahme vor allem bei erstmaligen Pflichtverletzungen und bei geringer Schuld. Daneben gibt es die Möglichkeit des Verweises und der Geldbuße. Beide Maßnahmen sind Disziplinarverfügungen, so dass der Betroffene das Rechtsmittel der Beschwerde einlegen kann. Beide Maßnahmen sind nach drei Jahren aus der Personalakte zu entfernen und dürfen einer Beförderung nicht entgegen stehen. Geldbußen treffen als schärfere Maßnahmen eher Funktionsträger wie Schulleiter, da von diesen eine Vorbildfunktion erwartet wird. Darüber hinaus stehen dem Dienstherrn weitere Disziplinarmaßnahmen zur Verfügung, die insbesondere im Rahmen von Streikaktivitäten zur Anwendung kommen: Die Gehaltskürzung und die Entlassung. Beide Maßnahmen dürfen nur im Rahmen eines förmlichen Verfahrens verhängt werden. Die Gerichte haben bisher allerdings von der Maßnahme der Entlassung aus dem Dienst keinen

**Sie wollen stets aktuell über das Tarifgeschehen informiert werden? Die GEW bietet ein Tariftelegamm an, welches aktuell und unkompliziert per e-mail vom Verhandlungs-ort berichtet. Eintragen unter:**  
[www.gew.de/Laender-Tariftelegamm.html](http://www.gew.de/Laender-Tariftelegamm.html)

Gebrauch gemacht, wenn es um die Sanktionierung von Streikbeteiligungen ging. Gehaltskürzungen sind dagegen im Einzelfall schon vorgekommen. Die Frage, welche Disziplinarmaßnahme angewendet wird, hängt stark von der jeweiligen Disziplinarordnung des Landes ab, die mittlerweile sehr unterschiedlich

ausgestaltet sind. Weiterhin muss der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet werden. Das macht Entscheidungen des Dienstherrn bis zu einem gewissen Grad überprüfbar. Das Gremium des Personalrats hat umfassende Beteiligungsrechte, die er wahrnimmt, um die Streikenden vor bösen Überraschungen zu schützen. Nachvollziehbare Gründe von Beamtinnen und Beamten für ihr Verhalten müssen bei der Auswahl der Disziplinarmaßnahmen Beachtung finden, so dass eine Strafmilderung in Betracht kommen kann. Unabhängig von den disziplinarrechtlichen Folgen hatten es die Dienstherrn allerdings immer wieder auf andere Art und Weise geschafft, den Beamtinnen und Beamten, die von ihrem Streikrecht Gebrauch gemacht hatten, das Leben schwer zu machen.

## **Dürfen Beamte als Streikbrecher eingesetzt werden?**

In vielen Schulen/Dienststellen arbeiten Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte nebeneinander. Kommt es zum Arbeitskampf, nehmen die Tarifbeschäftigten ihre kollektiven Rechte wahr und streiken, während der Dienstherr versucht, die negativen Folgen für den Arbeitsablauf so gering wie möglich zu halten, in dem er Beamtinnen und Beamte für die streikenden Kolleginnen und Kollegen einsetzt. Die Auswirkungen des Streiks könnten dann ohne sichtbaren Erfolg verpuffen, denn den Arbeitnehmern ist durch den Streikbrechereinsatz das Druckmittel zur Durchsetzung ihrer Forderungen genommen. Dies ist nicht Sinn und Zweck der grundgesetzlich geschützten Koalitionsfreiheit und ist auch so nicht im Tarifgefüge vorgesehen.

Aus diesem Grund ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ein Streikbrechereinsatz ohne gesetzliche Grundlage auch verfassungswidrig. Das Gericht begründete seine Entscheidung vom 02. 03. 1993 (1 BvR 1213/85) damit, dass

**„...der Staat sich bei der Reaktion auf Streikmaßnahmen in einer Doppelrolle befindet. So ist er einerseits Träger öffentlicher Verwaltung und nimmt als solcher hoheitliche Aufgaben wahr. Andererseits ist er aber auch tariffähiger Arbeitgeber. Soweit er Arbeitnehmer auf arbeitsrechtlicher Grundlage beschäftigt, betätigt er sich als Privatrechtssubjekt. Hingegen bedient er sich mit einem zwangsweise angeordneten**

**Einsatz von Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen eines Mittels, das ihm nur als Hoheitsträger zu Gebote steht und über das der Staat durch sein Beamtenrecht verfügt. Soll mit Hilfe des Beamtenrechts auch der Staat in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber mit besonderen Kampfmitteln ausgestattet werden, so muss dies in einem offenem Gesetzgebungsverfahren ausdrücklich geregelt werden.“**

Mit anderen Worten: Der Staat dürfte nur dann Beamtinnen und Beamte als Streikbrecher einsetzen, wenn dies ausdrücklich in einem Gesetz vorgesehen wäre. Diese gesetzliche Grundlage gibt es aber nicht. Es ist auch nicht davon auszugehen, dass sich hierfür eine politische Mehrheit findet. Denn trotz einiger Widerstände werden bei ewig Gestrigen die Koalitionsfreiheit und die Tarifautonomie hoch geschätzt. Das alles ist theoretisch gut zu wissen und hört sich auch sehr überzeugend an. Allerdings stellt sich den einzelnen Beamtinnen und Beamten die Frage, wie er oder sie sich im konkreten Fall gegen die Anweisung des Dienstherrn, als Vertretung für die Streikenden einzuspringen, wehren kann, da den Beamten auch eine Gehorsamspflicht trifft.

Grundsätzlich haben Beamtinnen und Beamte die Pflicht, den Anweisungen des Dienstherrn zu folgen, auch wenn sie rechtswidrig angeordnete Mehrarbeit betreffen.

Gleichzeitig tragen sie aber auch die persönliche Verantwortung für die Rechtmäßigkeit ihres dienstlichen

Handelns. Eine Nichtbeachtung von Anweisungen ist nur dann unbeschadet möglich, wenn eine Straftat oder eine Ordnungswidrigkeit durch den Dienstherrn gefordert wird. Da es sich bei einem Streikbrechereinsatz nicht um eine Straftat bzw. Ordnungswidrigkeit handelt, befinden sich die Beamtinnen und Beamten in einem Dilemma, das für sie nur schwer zu lösen ist. Es bleibt ihnen zur eigenen Absicherung nur die Möglichkeit, gegenüber dem Dienstherrn die Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Anweisung schriftlich zu fixieren und gegen die Anordnung zu remonstrieren. Unter einer **Remonstration** versteht man die Erhebung von Einwänden gegen die Ausführung der Weisung durch den unmittelbaren Vorgesetzten. Die Remonstration gibt dem Beamten leider nicht das Recht, sich zu verweigern. Durch dieses Vorgehen kann er sich aber vor einem Disziplinarverfahren schützen, wenn die Rechtswidrigkeit der Anordnung festgestellt werden sollte. Die GEW hat an Schulen eine Aktion mit dem Titel „Wir nicht“ initiiert, in der betroffene Kollegien auf einer Unterschriftenliste bereits vorab gegenüber den Schulleitungen mitteilen, nicht als Streikbrecher tätig zu werden, falls sie für solche Zwecke eingesetzt werden sollten. Zwar handelt es sich hierbei nicht um eine förmliche Remonstration, allerdings zeigen die betroffenen Kolleginnen und Kollegen bereits vorab ihre Solidarität mit den Streikenden. Eine entsprechende Vorlage ist unter [www.gew-tarifunde.de](http://www.gew-tarifunde.de) erhältlich.

**Bitte per Fax an 069/78973-102 oder GEW-Hauptvorstand, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt am Main**

## GEW stärken – ich bin dabei

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Vorname/Name

Straße/Nr.

Land/PLZ/Ort

Geburtsdatum/Nationalität

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei \_\_\_\_\_ von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ (Monat/Jahr)

Telefon \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ort/Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Ihr Mitgliedsbeitrag:  
- Beamtinnen und Beamte zahlen 0,75 Prozent der 6. Stufe.  
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.  
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

E-Mail

Berufsbezeichnung/-ziel \_\_\_\_\_ beschäftigt seit \_\_\_\_\_ Fachgruppe \_\_\_\_\_

Name/Ort der Bank

Kontonummer \_\_\_\_\_ BLZ \_\_\_\_\_

Tarif-/Besoldungsgebiet

Tarif-/Besoldungsgruppe \_\_\_\_\_ Stufe \_\_\_\_\_ seit \_\_\_\_\_

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb/Dienststelle \_\_\_\_\_ Träger \_\_\_\_\_

Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle \_\_\_\_\_ PLZ/Ort \_\_\_\_\_

- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.  
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.  
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.  
- Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.  
Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

FB Beamte und Streik  
Januar 2009

### Beschäftigungsverhältnis

- Honorarkraft
- angestellt
- beamtet
- teilzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_\_ Prozent
- in Rente/pensioniert
- Altersteilzeit
- befristet bis \_\_\_\_\_
- arbeitslos
- beurlaubt ohne Bezüge
- teilzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_\_ Std./Woche
- im Studium
- in Elternzeit
- Referendariat/  
Berufspraktikum
- Sonstiges

**Vielen Dank!  
Ihre GEW**