

FAQs zum Streik angestellter Ärzte

I. Vorbemerkung:

1. Rechtsgrundlage des Streikrechts

Die verfassungsrechtliche Grundlage für das Arbeitskampfrecht einschließlich des Streikrechts ist nach herrschender Auffassung die in Art. 9 Abs. 3 GG verankerte Koalitionsfreiheit. Dabei ist das Streikrecht nicht um seiner selbst Willen geschützt, sondern nur als Mittel zum Zweck des Abschlusses von Tarifverträgen.

2. Voraussetzungen eines rechtmäßigen Streiks:

Ein Streik ist rechtmäßig, wenn er von einer Gewerkschaft organisiert und zur Erreichung streikfähiger Ziele geführt wird.

Weitere (nicht abschließende) Voraussetzungen sind:

- Arbeitnehmer und Arbeitgeber fallen in den Geltungsbereich des Tarifvertrages.
- Der gültige Tarifvertrag oder Teile davon sind ausgelaufen bzw. wurden gekündigt und die Kündigungsfrist ist abgelaufen.
- Es besteht keine Friedenspflicht.
- Der Streik wird von der verantwortlichen Gewerkschaft ausgerufen.
- Der Arbeitskampf ist verhältnismäßig.

Die Prüfung dieser rechtlichen Voraussetzungen obliegt der Gewerkschaft. Arbeitnehmer können daher von der Rechtmäßigkeit des Streiks ausgehen, wenn die zuständige Gewerkschaft zum Streik aufruft.

II. Wer darf streiken?

Grundsätzlich können sich an einem Streik alle angestellten Ärztinnen und Ärzte beteiligen (auch (leitende) Oberärzte), deren Arbeitsbedingungen durch den fraglichen Tarifvertrag geregelt sind, auch wenn sie nicht Mitglied der Gewerkschaft sind. Selbst in der Probezeit ist eine Streikteilnahme zulässig. Allerdings ist hier Vorsicht geboten, weil in der Probezeit kein Kündigungsschutz gilt und eine Kündigung deswegen nicht sozial gerechtfertigt sein muss.

Ein Streikverbot hingegen besteht für all diejenigen Ärzte, auf die der Tarifvertrag keine Anwendung findet (z.B. Chefärzte) sowie für angestellte Ärzte, für die Friedenspflicht gilt (wenn sie z.B. an einen anderen Tarifvertrag gebunden sind), weiter für Beamte oder Vorstandsmitglieder.

Das Streikrecht für Ärztinnen und Ärzte in kirchlichen Einrichtungen ist generell umstritten, wobei das Bundesarbeitsgericht jüngst entschieden hat, dass auch Streiks in kirchlichen Einrichtungen rechtens sein können (Az.: 1 AZR 179/11, 1 AZR 611/11).

III. Welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen hat eine Teilnahme am Streik?

Während des Streiks ruht der Arbeitsvertrag und die jeweiligen Hauptpflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind suspendiert. Während der Teilnahme an einem Streik können deswegen die Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag nicht verletzt werden; andererseits besteht kein Anspruch auf Arbeitseinkommen.

IV. Bin ich verpflichtet, mich selbst oder meine Kollegen in Streiklisten einzutragen?

Es besteht keine Verpflichtung, sich selbst oder andere am Streik teilnehmende Kollegen in Listen einzutragen. Allerdings ist es Sache des einzelnen Arbeitnehmers, eine Erklärung über seine Streikteilnahme abzugeben, die sogenannte Suspendierungserklärung, die dem Arbeitgeber zugehen muss. Für die Form dieser Erklärung gibt es keine Vorschriften; in der Regel geben Arbeitnehmer keine ausdrückliche Suspendierungserklärung ab, sondern verlautbaren ihren Streikwillen konkludent durch Niederlegung der Arbeit. Daneben ist auch die Streikleitung selbst befugt, für alle Streikteilnehmer verbindliche Erklärungen abzugeben. Wird ein Arzt vom Arbeitgeber gefragt, ob er während der geschuldeten Arbeitszeit gestreikt hat, muss die Antwort korrekt sein.

Der Arbeitgeber allerdings kann solche Listen führen (lassen), von Angestellten, die sich nicht am Streik beteiligen.

V. Habe ich ein Streikrecht im Notdienst?

Den erforderlichen Umfang des Notdienstes haben die zum Streik aufrufende Gewerkschaft und der bestreikte Arbeitgeber gemeinsam in einer so genannten „Notdienstvereinbarung“ zu regeln. Darin ist auch festzulegen, was ein behandlungsbedürftiger „Notfall“ ist. Wer danach im Notdienst eingesetzt ist, muss diesen erbringen und Weisungen befolgen, allerdings nur solche, die sich auf die Notfallversorgung beziehen. Bei der Besetzung des Notdienstes müssen zunächst alle Chefärzte sowie alle streikunwilligen Ärzte eingeteilt werden. Reicht dies nicht aus, um den vereinbarten Umfang der Notfallversorgung sicherzustellen, ist mit den

örtlichen Streikleitern festzulegen, wer darüber hinaus zum Notdienst herangezogen wird. Stellt sich im Laufe eines längeren Streiks heraus, dass der vereinbarte Umfang der Notfallversorgung nicht ausreicht, um alle Notfälle zu behandeln, ist eine ergänzende Vereinbarung zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber notwendig.

Allenfalls dann, wenn keine Notdienstvereinbarung zustande kommt, darf der Arbeitgeber einseitig Notdienstverpflichtungen aussprechen – allerdings auch hier nur in dem für die Versorgung unaufschiebbarer Notfälle notwendigen Umfang.

VI. Kann ich gezwungen werden, andere Ärzte als streikend zu melden?

Nein. Selbst Ärzte in der Notfallversorgung, die hierbei Weisungen von Vorgesetzten befolgen müssen, sind hierzu nicht verpflichtet, weil eine entsprechende Meldung nicht zur Behandlung von Notfällen gehört. Generell gilt, dass jede Ausübung von Druck wegen oder im Zusammenhang mit einer Streikteilnahme unzulässig ist.

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

Ein Arbeitgeber darf Streikende wegen ihrer Streikteilnahme aufgrund des grundgesetzlichen Schutzes des Streikrechts nicht benachteiligen oder unter Druck setzen. Dies gilt auch im Hinblick auf das weitere Fortkommen im Rahmen der Weiterbildung. Weiterbildungsbefugte Ärztinnen und Ärzte dürfen ihre Position nicht dazu nutzen, die Weiterzubildenden von der Teilnahme am Streik abzuhalten, indem sie zum Beispiel ankündigen, eine anstehende Rotation könne dann nicht stattfinden oder die Einteilung zu nach den Richtlinien über den Inhalt der Weiterbildung noch erforderlichen OPs werde nicht oder später erfolgen.

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 nach § 35 Abs. 2 HBKG bzw. § 5 Abs. 2 der WBO der Landesärztekammer erforderliche persönliche Eignung des Weiterbildungsbefugten in Frage stellen. Der Begriff der persönlichen Eignung umfasst charakterliche und im weitesten Sinne pädagogische Persönlichkeitsmerkmale. Unkollegiale Verhaltensweisen von Ärzten innerhalb vertikaler Arbeitsstrukturen stellen eine Schnittmenge mit dem sogenannten „Mobbing“ dar. Ein solches Verhalten kann unter Umständen den Entzug der Befugnis zur Weiterbildung und andere Sanktionen nach sich ziehen, weil die notwendige persönliche Eignung nicht mehr gegeben ist.

Außerdem sieht die Berufsordnung in § 29 Abs. 4 eine Ahndungsmöglichkeit vor.

VIII. Kann ich mich an die Ärztekammer wenden, wenn ich von meinem Vorgesetzten unter Druck gesetzt werde, nicht zu streiken?

Für Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber oder seinen Vertrauten im Zusammenhang mit einem Streik ist vorrangig die Gewerkschaft zuständig, die zum Streik aufgerufen hat, bei einem Streik angestellter Ärzte also der Marburger Bund.

Die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Ärzten gehört aber auch zu den Aufgaben der Kammern, weshalb sie sich auch an ihre zuständige Bezirksärztekammer wenden können. Dies gilt insbesondere dann, wenn sie der Ansicht sind, dass gegen Berufsrecht verstoßen wird oder ihr Vorgesetzter seine Position als Weiterbildungsbefugter nutzen will, um sie an der Teilnahme am Streik zu hindern.