

Pressemitteilung der GEW Thüringen vom 30.04.2015

Offener Brief „Warum Erzieher*innen streiken können dürfen!“

Am Montag, den 27.04.2015, hat die GEW Thüringen aufgrund des unrechtmäßigen Vorhabens der Stadt Erfurt zur Erstellung von Notfallplänen im Falle eines Streikes an den Kindergärten folgenden offenen Brief an die Stadtverwaltung geschickt:

Sehr geehrte Damen und Herren der Stadtverwaltung Erfurt, werte Eltern, Erzieher*innen und Leiter*innen von Kindertageseinrichtungen und Grundschulhorten in Erfurt,

bezugnehmend auf die am 21. April 2015 in der Thüringer Allgemeine (TA) und der Thüringischen Landeszeitung (TLZ) veröffentlichten Artikel zu den Warnstreiks kommunaler Beschäftigter im Sozial- und Erziehungsdienst und den darin geforderten Notfallplänen stelle ich Folgendes klar:

- 1. Streik ist das legitime Mittel im Arbeitskampf. Ohne das Mittel Streik wären Tarifeinsetzungen kollektives Betteln, so das Bundesarbeitsgericht.**
- 2. Notfallpläne, sofern tatsächlich notwendig, können nur zwischen Arbeitgebern und den zum Streik aufrufenden Gewerkschaften verhandelt und abgeschlossen werden. Eingriffe in das individuelle Streikrecht durch von der Stadtverwaltung Erfurt erlassene Notfallpläne sind unzulässig.**

In den letzten Wochen und Monaten hat die Zahl der Warnstreiks zugenommen, so die Wahrnehmung der Öffentlichkeit. Und dies stimmt, denn in vielen Branchen der Arbeitswelt werden gerade Tarifverträge neu verhandelt. Um gute Ergebnisse für die Beschäftigten zu erzielen, und das heißt nicht unbedingt, dass es immer nur um „mehr Geld“ geht, rufen Gewerkschaften ihre Mitglieder zu Aktionen, und eben auch zu Warnstreiks auf.

Ein Tarifvertrag hat zum Einen die Aufgabe, die Arbeitsbedingungen kollektivrechtlich zu ordnen (Ordnungsfunktion), und zum Anderen, zwischen den Arbeitnehmer*innen und Arbeitgebern Frieden zu schaffen (Friedensfunktion). Einmal zwischen GEWerkchaft und Arbeitgeber verhandelt, gilt der Tarifvertrag nicht für die Ewigkeit. Arbeitnehmer*innen wie Arbeitgeber haben ein Interesse, die vereinbarten Bedingungen den gesellschaftlichen und ökonomischen Verhältnissen anzupassen. Dies macht neue Verhandlungen notwendig. Lehnt die Arbeitgeberseite die gewerkschaftliche Forderung ab oder unterbreitet sie kein akzeptables Gegenangebot, scheitern Tarifverhandlungen und es kann zum Arbeitskampf kommen. Arbeitskampf seitens der Arbeitnehmer*innen bedeutet, im Kollektiv zielgerichtet auf die Arbeitgeberseite Druck auszuüben. Der Streik ist das gängige Mittel, dessen sich die Arbeitnehmer*innen im Arbeitskampf bedienen. Bereits im Jahr 1955 hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, "Arbeitskämpfe (Streik und Aussperrung) sind im Allgemeinen unerwünscht, da sie volkswirtschaftliche Schäden mit sich bringen und den im Interesse der Gesamtheit liegenden sozialen Frieden beeinträchtigen; aber sie sind in bestimmten Grenzen erlaubt, sie sind in der freiheitlichen, sozialen Grundordnung der Deutschen Bundesrepublik zugelassen" (Beschluss vom 28.01.1955 - GS 1/54).

Im Fall eines Streiks ist es hinzunehmen, dass unbeteiligte Bürger und auch öffentliche Institutionen in nicht unerheblichem Maße vom Streik betroffen sind. Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit dürfen durch einen Streik die öffentliche Sicherheit und Ordnung, die

Dr. Michael Kummer
Referent für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Heinrich-Mann-Straße 22 / 99096 Erfurt
E-Mail: michael.kummer@gew-thueringen.de

Staatsicherheit und die Volksgesundheit sowie Leben und Gesundheit einzelner Bürger nicht gefährdet werden. Die lebenswichtige Daseinsvorsorge, wie etwa die Versorgung mit Gas, Wasser und Elektrizität müssen gewährleistet sein. Besondere Bedeutung hat auch die Aufrechterhaltung zumindest einer Notversorgung in den Krankenhäusern, hier insbesondere die Intensiv-, Entbindungs- und Dialysestationen.

Ob in diesem Sinne die Kinderbetreuung in den Kindertageseinrichtungen erforderlich ist, haben die den Arbeitskampf führenden Gewerkschaften zu beurteilen. Es ist gemeinsame Aufgabe des jeweiligen Arbeitgebers und der streikführenden GEWERKSCHAFT, die Modalitäten eines arbeitskampfbedingten Notdienstes in einer Vereinbarung zu regeln. Dies ergibt sich nicht nur aus den gewerkschaftlichen Arbeitskampfrichtlinien, sondern auch aus den Arbeitskampfrichtlinien der Arbeitgeber.

Erzieher*innen und die Leiter*innen der Kindertageseinrichtungen werden ihrem Arbeitgeber signalisieren, wenn sie einen Notdienst für erforderlich halten. So kann der Arbeitgeber entscheiden, ob er hierüber eine Vereinbarung mit der GEWERKSCHAFT schließen möchte. Die GEWERKSCHAFT ihrerseits gibt die Streikabsicht den Kitas unverzüglich nach dem Streikbeschluss bekannt und wird sich einer erforderlichen Notdienstvereinbarung nicht verschließen.

Wir fordern die Stadtverwaltung auf, die Interessen der Erzieher*innen bezüglich einer Aufwertung ihres Berufs ernst zu nehmen und ihr im Grundgesetz verankertes Recht auf Streik auch in Zukunft nicht zu beschränken.

Mit freundlichem Gruß



Kathrin Vitzthum