



# Die Marburger Bund Streikfibel

Die wichtigsten Fragen & Antworten  
zum Thema Arbeitskampf

# Die Marburger Bund Streikfibel

Die wichtigsten Fragen & Antworten  
zum Thema Arbeitskampf

Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) weitgehend verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Streikrecht für Ärztinnen und Ärzte - eine Einführung</b>	<b>7</b>
<b>Fragen &amp; Antworten</b>	<b>8</b>
Grundlagen	8
Arbeitskampf und Arbeitsverhältnis	14
Notdienst und Notdienstvereinbarung	20
Organisation vor Ort	24
<b>Streikordnung des Bundesverbandes</b>	<b>32</b>



## Streikrecht für Ärztinnen und Ärzte – eine Einführung

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben einen im Grundgesetz garantierten geschützten Freiraum (Art. 9 Abs. 3 GG), die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder eigenständig zu gestalten. Dies geschieht grundsätzlich durch den Abschluss eines Tarifvertrages. Der Arbeitskampf ist als Teil der tarifpolitischen Auseinandersetzung ebenfalls durch das Grundgesetz geschützt. Gewerkschaften und Arbeitgeber verfolgen zwar häufig gegensätzliche Ziele, sind aber dennoch Tarif- und Sozialpartner. Als Marburger Bund führen wir Tarifverhandlungen immer im Sinne unserer Mitglieder und gleichwohl konsensorientiert. Trotzdem ist es unerlässlich, öffentlich und lautstark für unsere Forderungen einzutreten und Druck zu erzeugen. Hierzu können sich Ärztinnen und Ärzte auch des Mittels eines Warnstreiks und/oder Arbeitskampfes bedienen, ohne dass sie dafür zur Rechenschaft gezogen werden dürfen. Diese Broschüre dient dazu, die wichtigsten Fragen vor und während eines (Warn-)Streiks zu beantworten.



## Fragen & Antworten

### Grundlagen

#### Was ist ein Streik?

Ein Streik ist die planmäßige Arbeitsniederlegung einer Vielzahl von Arbeitnehmern zur Erreichung tariflich regelbarer Ziele. Man unterscheidet zwischen einem Warnstreik und einem Erzwingungsstreik. Der Unterschied liegt in der Dauer und Intensität des Streiks. Ein Warnstreik ist eine lediglich befristete Arbeitsniederlegung, die noch während der Tarifverhandlungen erfolgt. Der Erzwingungsstreik als letztes Mittel nach dem Scheitern der Tarifverhandlungen soll dagegen ohne zeitliche Befristung bis zur Erreichung des Kampfzieles geführt werden.

#### Was ist das Ziel eines Streiks?

Ziel eines Streiks ist es, durch die Arbeitsniederlegungen die Fortführung des Regelbetriebs zu verhindern und wirtschaftliche Schäden beim Arbeitgeber zu verursachen (BAG, Urteil vom 30.03.1982, Az.: 1 AZR 265/80). Der Umstand, dass der Arbeitgeber seinen Betrieb

wegen der vorenthaltenen Arbeitskraft wirtschaftlich nicht mehr nutzen kann, also Einnahmeverluste erleidet, ist das legitime Ziel eines jeden Streiks.



#### Wer darf streiken?

Streikberechtigt ist jeder Arbeitnehmer, der vom Geltungsbereich des Tarifvertrages erfasst wird. Daher darf jeder tarifangestellte Arzt streiken, der vom Ergebnis der Tarifverhandlungen profitieren würde. Dies gilt für alle tarifangestellten Ärztinnen und Ärzte, also auch diejenigen, die selbst nicht Mitglied beim Marburger Bund sind. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) nennt nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer „Außenseiter“. Auch tarifangestellte „Außenseiter“ sind streikberechtigt, weil das Tarifergebnis auch für diese Mitarbeiter gilt (BAG, Großer Senat, Beschluss vom 21.04.1971, Az.: GS 1/68). Dies weiß auch Ihr Arbeitgeber. Die immer wiederkehrenden gegenteiligen Aussagen von Arbeitgebern sind also schlicht falsch. Allerdings können nur Mitglieder die Rechtsberatung des Marburger Bundes sowie ggf. Streikgelder in Anspruch nehmen – vor, während und nach einem Streik!

## Was bedeutet Koalitionsfreiheit?

Die Koalitionsfreiheit ist in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz garantiert und beinhaltet das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) zu bilden. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu verhindern versuchen, sind nichtig. Zur Koalitionsfreiheit gehört das Recht, Tarifverträge abzuschließen und auch die tarifvertraglichen Forderungen mittels eines Arbeitskampfes durchzusetzen.



### Wann ist ein Streik rechtmäßig?

Rechtmäßig ist der Streik dann, wenn er von einer Gewerkschaft organisiert und zur Erreichung streikfähiger Ziele geführt wird. Ein Streik muss verhältnismäßig sein. Er darf nur das Ziel verfolgen, wirtschaftlichen Druck auf den Arbeitgeber auszuüben, er darf nicht zur Existenzvernichtung des Arbeitgebers führen. Nach der Rechtsprechung des BAG trägt ein gewerkschaftlich geführter Streik regelmäßig die Vermutung der Richtigkeit in sich.

## Muss ein Streik förmlich angekündigt werden?

Generell genügt bereits, dass für den Arbeitgeber erkennbar ist, dass der Betrieb bestreikt werden wird, z.B. durch ein entsprechendes Plakat auf dem Betriebsgelände. Allerdings kündigt der Marburger Bund durch seine Landesverbände jede Streikmaßnahme bei Ihrem Arbeitgeber selbstverständlich rechtzeitig vorher förmlich an.

### Dürfen alle Betriebsteile eines Krankenhauses bestreikt werden?

Grundsätzlich schon. Jedoch werden einzelne, sensible Bereiche (z. B. Kinderklinik) in Absprache mit der örtlichen Streikleitung regelmäßig gesondert behandelt oder gänzlich vom Streik ausgenommen.

### Was ist ein Solidaritätsstreik und ist dieser zulässig?

Ein Solidaritätsstreik, auch Unterstützungs- oder Sympathiestreik genannt, ist eine Sonderform des Streiks, dessen Besonderheit darin besteht, dass die Arbeitnehmer von der inhaltlichen Auseinandersetzung des Hauptarbeitskampfes nicht direkt betroffen sind. Ziel des Solidaritätsstreiks ist es, die Schlagkraft der am Hauptarbeitskampf beteiligten Gewerkschaft zu erhöhen. Nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 19. Juni 2007, 1 AZR 396/06) sind solche Solidaritätsstreiks unter bestimmten Voraussetzungen rechtmäßig und unterfallen ebenfalls dem Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG. Unter anderem muss dafür der Hauptstreik rechtmäßig sein und eine Verflechtung (z. B. räumlich, branchenmäßig, personell, verbandspolitisch, wirtschaftlich) zwischen den Beteiligten – Arbeitgeber des Hauptstreiks und des Solidarstreiks – bestehen.

## Was bedeutet die „Friedenspflicht“?

Die Friedenspflicht besagt, dass die Tarifpartner verpflichtet sind, sich so lange aller Arbeitskampfmaßnahmen zu enthalten, wie die umstrittene Materie tarifvertraglich geregelt ist. Das bedeutet, dass die Friedenspflicht zumindest während der Laufzeit eines Tarifvertrages gilt. Die Rechtmäßigkeit eines (Warn-)Streiks setzt immer voraus, dass keine Friedenspflicht (mehr) besteht.

## Was bedeutet „Aussperrung“?

Aussperrung ist das Pendant zum Streik und bezeichnet das zentrale Arbeitskampfmittel der Arbeitgeberseite. Hierunter versteht man die von einem oder mehreren Arbeitgebern planmäßig vorgenommene Nichtzulassung einer Mehrzahl von Arbeitnehmern zur Arbeit unter Verweigerung der Entgeltzahlung. Sie dient in den überwiegenden Fällen dem Ziel, durch Erhöhung der wirtschaftlichen Belastung der Arbeitnehmerseite einen Streik abzukürzen.

## Flashmob als zulässiges Streikmittel?

Flashmob bezeichnet einen kurzen, scheinbar spontanen Menschenauflauf auf öffentlichen oder halböffentlichen Plätzen, bei denen die Teilnehmer sich nicht persönlich kennen und ungewöhnliche Dinge tun. Das BAG hat entschieden, dass so genannte Flashmob-Aktionen im Rahmen eines gewerkschaftlichen Streiks nicht generell unzulässig sind (BAG-Urteil vom 22.09.2009, 1 AZR 972/08). Dies gilt jedoch nicht in jedem Fall! Verkürzt gesagt steht und fällt die Zulässigkeit mit der Verhältnismäßigkeit. Solange und soweit dem Arbeitgeber z. B. bei Flashmob-Aktionen Abwehrmöglichkeiten bleiben (z. B. Durchsetzung des Hausrechts), sind sie nicht generell unverhältnismäßig und daher auch nicht allgemein verboten.



## Wann ist der Streik beendet?

Ein (Erzwingungs-)Streik ist beendet, wenn die Große Tarifkommission des MB-Bundesverbandes das Streikende beschlossen hat oder eine weitere Urabstimmung durchgeführt wurde.



# Arbeitskampf und Arbeitsverhältnis

## Verletze ich arbeitsvertragliche Pflichten, wenn ich streike?

Die Teilnahme an einem Streik, zu dem der Marburger Bund aufruft, stellt keine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dar. Während des Streiks ruhen die Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis: Der Arbeitgeber schuldet keinen Lohn, der Arbeitnehmer schuldet keine Arbeitsleistung und verletzt wegen der Streikteilnahme folglich auch keine arbeitsvertraglichen Pflichten.

## Kann ich wegen der Teilnahme am Arbeitskampf gekündigt werden?

Bei einem gewerkschaftlichen Arbeitskampf (Warn-/Vollstreik) handeln Streikende nicht arbeitsvertragswidrig. Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag ruhen. Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmer wegen der Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik weder abmahnen oder gar kündigen.

## Was ist eine „Schutzschrift“?

Zuweilen versuchen Arbeitgeber, Arbeitskampfmaßnahmen im Wege einer einstweiligen Verfügung abzuwenden. Hiergegen hat sich das Instrument der sogenannten Schutzschrift herausgebildet. Dies bedeutet, dass diejenige Partei (z. B. eine Gewerkschaft) die den Erlass einer einstweiligen Verfügung befürchtet, bereits vor deren Eingang bei Gericht ihrerseits mit einer Schutzschrift gegen den Erlass einer

einstweiligen Verfügung wenden und ihre Rechtsauffassung darlegen kann. Der Marburger Bund macht vor Arbeitskampfmaßnahmen regelmäßig von dieser Möglichkeit Gebrauch, um die Durchführung von (Warn-)Streiks abzusichern.

## Verringert sich mein Urlaubsanspruch?

Durch eine Streikteilnahme verringert sich der Jahresurlaubsanspruch nicht, da das Arbeitsverhältnis weiterbesteht und lediglich ruht.



## Erhalte ich mein Entgelt weiter? Ist Streikgeld steuerpflichtig?

Streikende haben keinen Anspruch auf Entgelt. Dies gilt auch für (nicht gewerkschaftlich organisierte) Arbeitswillige, die infolge des Streiks nicht beschäftigt werden können. Während einer rechtmäßigen Stilllegung des Betriebs oder Aussperrung durch Arbeitgeber wird ebenfalls kein Entgelt gezahlt. Als MB-Mitglied erhalten Sie gegebenenfalls als Ausgleich Streikgeld durch Ihren MB-Landesverband. Streikgeld ist steuerfrei und nicht sozialversicherungs-pflichtig.

## Muss ich die ausgefallene Arbeitszeit nachholen?

Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf Nachholung von Arbeitsstunden, die wegen Arbeitskampf ausgefallen sind. Dies folgt daraus, dass für die Zeit des Arbeitskampfs auch kein Entgelt an Streikende gezahlt wird.



### Besteht weiter Schutz durch eine Kranken- und Unfallversicherung?

In der gesetzlichen Kranken-/Pflegeversicherung bleibt die Mitgliedschaft während des Arbeitskampfs bestehen. Dies gilt auch für freiwillig Versicherte. Bei privat Krankenversicherten läuft die Versicherung ebenfalls weiter. Hier tragen die Arbeitnehmer aber unter Umständen dann den vollen Versicherungsbeitrag, wenn durch die Streikteilnahme für einen vollen Kalendermonat kein Entgeltanspruch besteht. Bei Arbeitskampfteilnahme besteht kein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz. Notdienstarbeiten sind allerdings versichert. Private Unfallversicherungen laufen im Regelfall weiter.

## Müssen Weisungen von Vorgesetzten befolgt werden?

Wer im Streik seine Arbeit niederlegt, ist grundsätzlich nicht an Weisungen des Arbeitgebers oder des Vorgesetzten gebunden. Da das Arbeitsverhältnis während des Streiks ruht, ist auch das Direktionsrecht des Arbeitgebers in Bezug auf die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert. Die wechselseitigen Schutzpflichten (z. B. Eigentumsrechte, Verschwiegenheitsverpflichtungen etc.) bestehen aber weiterhin.



### Dürfen Mitarbeitende streiken, die sich in der Probezeit befinden?

Ja! Dennoch sollte man hier Vorsicht walten lassen. In der Probezeit herrscht kein Kündigungsschutz, der Arbeitgeber kann ohne Angabe von Gründen kündigen. Der Beweis, dass die Kündigung alleine auf die Streikteilnahme zurückzuführen ist, dürfte in der Praxis schwer zu führen sein. Daher sollten Mitarbeiter in der Probezeit vermehrt zum Notdienst eingeteilt werden.

## Darf auch ein Betriebsrat streiken?

Auch ein Mitglied des Betriebs- oder Personalrats darf sich am Streik beteiligen. Allerdings nur in seiner Eigenschaft als im bestreikten Tarifbereich beschäftigter Arbeitnehmer. Im Übrigen hat sich jedes Mitglied des Betriebs- oder Personalrates in dieser Funktion neutral zu verhalten.



### Für wen gilt ein Streikverbot?

In dem bestreikten Tarifbereich herrscht lediglich für Beamte ein Streikverbot. Diese haben nach bisheriger Rechtslage eine Treuepflicht gegenüber ihrem Dienstherrn. Ein Streikverbot kann auch für die Ärzte bestehen, für die der Tarifvertrag keine Anwendung findet (z. B. Chefärzte) sowie für angestellte Ärzte, für die die Friedenspflicht herrscht. Dies dann, wenn sie bereits an einem anderen Tarifvertrag gebunden sind (Bsp.: für den ver.di-Arzt gilt der TVöD bzw. der TV-L).

## Dürfen „AT-Mitarbeitende“ am Streik teilnehmen?

Das kommt darauf an, ob es sich um einen echten „AT-Vertrag“ handelt oder ob in Wirklichkeit Tarifbindung herrscht. Grundsätzlich kann die beiderseitige Tarifbindung nicht einzelvertraglich abbedungen werden, sofern das vertraglich Vereinbarte nicht eine Besserstellung des Arbeitnehmers darstellt (sog. Günstigkeitsprinzip). Der in manchen Oberarzt-„AT-Verträgen“ vertraglich vereinbarte Verzicht auf das Streikrecht ist also unzulässig. Sieht ein Tarifvertrag allerdings selbst vor, dass Ärzte unter bestimmten Voraussetzungen nicht der Geltung des Tarifvertrages unterliegen, handelt es sich um ein außertarifliches Arbeitsverhältnis. Im kommunalen Bereich kann nach § 18 Abs. 2 TV-Ärzte/VKA zwar ein außertarifliches Entgelt vereinbart werden, jedoch ist es grundsätzlich nicht möglich, das gesamte Arbeitsverhältnis dem Geltungsbereich des TV-Ärzte/VKA zu entziehen. Daher dürften regelmäßig auch vermeintliche „AT-Verträger“ (Ausnahme: Chefärzte) im Bereich des TV-Ärzte/VKA am Streik teilnehmen können.

# Notdienst und Notdienstvereinbarung



## Was ist eine Notdienstvereinbarung?

Da es die gemeinsame Aufgabe von Gewerkschaft und Krankenhausträger ist, den Notdienst zu organisieren, wird oftmals ein Vertrag zwischen Gewerkschaft und Krankenhausträger abgeschlossen, die sog. Notdienstvereinbarung. Beide Seiten vereinbaren vertraglich das Maß der ärztlichen Besetzung zur Behandlung von Notfällen. Maßstab ist grundsätzlich die übliche Wochenendbesetzung. Denn regelmäßig stehen für die nicht notfallmäßige Behandlung und Aufnahme von Patienten andere nicht vom Streik betroffene Krankenhäuser (z. B. konfessionelle Krankenhäuser) zur Verfügung. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, durch die Notdienstvereinbarung keine elektiv zu behandelnden Patienten neu aufzunehmen und zunächst nur die Ärzte zum Notdienst einzuteilen, die sich nicht am Streik beteiligen können oder wollen. Die Gewerkschaft verpflichtet sich, arbeitswillige Mitarbeiter nicht an der Arbeitsaufnahme zu behindern.

## Ist der Abschluss einer Notdienstvereinbarung für den Streik zwingend erforderlich?

Nein! Der förmliche Abschluss einer Notdienstvereinbarung ist zwar wünschenswert, jedoch keine Wirksamkeitsvoraussetzung für den Streik. Auch werden die Notdienstvereinbarungen regelmäßig kündbar gestellt, so dass selbst abgeschlossene Notdienstvereinbarungen wieder aufgehoben werden können. Die Erfahrung hat überdies gezeigt, dass auch der Abschluss einer Notdienstvereinbarung nicht vor missbräuchlichem Verhalten einzelner Arbeitgeber oder Chefarzte schützt. Entscheidend ist daher Folgendes:



**Der Notdienst muss unabhängig vom Zustandekommen oder Bestand der Notdienstvereinbarung tatsächlich eingerichtet und ausreichend personell besetzt sein für die vorhandenen bzw. zu erwartenden Notfälle.**

Hierfür genügt in aller Regel die Wochenendbesetzung der jeweiligen Abteilung, da in Streikzeiten die werktäglich üblichen Arbeitsprogramme vom Arbeitgeber nicht vorgesehen werden können. Denn auch an einem regulären Wochenende wird nur „notdienstmäßig“ gearbeitet, weil die Mehrzahl der angestellten Ärztinnen und Ärzte nicht zum Dienst verpflichtet ist.

## Wer schließt die Notdienstvereinbarung ab?

Die Notdienstvereinbarung wird vom MB-Landesverband, d.h. in der Regel dessen Geschäftsführung und Vertreter des jeweiligen Arbeitgebers vor Ort abgeschlossen.

## Wer organisiert den Notdienst?

Die Einrichtung eines arbeitskampfbedingten Notdienstes ist die gemeinsame Aufgabe von Gewerkschaft und Arbeitgeber (BAG, Urteil vom 31.01.1995, Az.: 1 AZR 142/94). Unterschieden wird zwischen Erhaltungs- und Notstandsarbeiten, die im Streikfall aber beide geleistet werden müssen. Erhaltungsarbeiten sind die Arbeiten, die erforderlich sind, um das Unbrauchbarwerden von sächlichen Betriebsmitteln zu verhindern. Notstandsarbeiten sind die Arbeiten, die die Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Diensten und Gütern während eines Arbeitskampfes sicherstellen sollen (vgl. BAG, Urteil vom 30.03.1982, Az.: 1 AZR 265/80).



**Zu den auch während des Streiks geschuldeten Notdienstarbeiten gehört also die Behandlung von Notfallpatienten. Eingriffe, Diagnostik und Therapie, die wegen einer unmittelbaren Patientengefährdung keinen Aufschub dulden, sind auch während des Streiks durchzuführen, die elektive Behandlung von Patienten scheidet aus.**

## Was muss ich im Notdienst machen?

Wer im Notdienst eingesetzt wird, befindet sich nicht „im Streik“, erbringt Arbeitsleistungen und hat daher Anspruch auf Lohn. Auch müssen die Weisungen des Vorgesetzten befolgt werden. Da ein Arzt im Notdienst aber eben die Notfallversorgung sicherstellt, können sich sein Einsatz und die Weisungen des Vorgesetzten auch nur auf Notfälle beziehen. Jeder im Notdienst eingeteilte Arzt darf also nur für die Behandlung von Notfällen eingeteilt werden, die Behandlung von elektiven Fällen kann der „Notdienstverpflichtete“ ablehnen.



## Kann mich der Arbeitgeber gegen meinen Willen zum Notdienst verpflichten?

Das ist möglich. Allerdings muss der Arbeitgeber, bevor er „Notdienstverpflichtungen“ ausspricht, zunächst einmal alle Chefarzte sowie alle streikunwilligen Ärzte zum Notdienst einteilen! Erst wenn feststeht, dass dies nicht ausreicht, um die Notfälle zu behandeln, kann der Arbeitgeber zur Notfallbehandlung Notdienstverpflichtungen aussprechen. Selbstverständlich gilt dies nicht, wenn der Arbeitgeber über Notdienstverpflichtungen elektive Fälle aufnehmen oder behandeln will und damit das Streikrecht unterläuft. Vor diesem Hintergrund ist jede einseitig vom Arbeitgeber ausgesprochene Notdienstverpflichtung rechtswidrig, wenn sie nicht der Behandlung von Notfällen dient.

## Organisation vor Ort



### Welche Funktion hat die örtliche Streikleitung?

Die Mitglieder der örtlichen Streikleitung fungieren als organisatorischer Ansprechpartner für den Marburger Bund, für die Streikenden und den Arbeitgeber vor Ort. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, für die Organisation und Sicherstellung des Notdienstes zu sorgen, regelmäßige Assistententreffen durchzuführen, streikbegleitende Aktionen zu planen sowie die Öffentlichkeit zu informieren. Die örtliche Streikleitung teilt dem jeweiligen Landesverband des Marburger Bundes zudem mit, ob etwaige Beschwerden des Arbeitgebers über die geplante personelle Besetzung des Notdienstes berechtigt sind oder nicht. Die Mitglieder der örtlichen Streikleitung schließen jedoch nicht selbst die Notdienstvereinbarung ab. Diese wird vom Geschäftsführer des MB-Landesverbandes und dem Arbeitgebervertreter abgeschlossen.

## Muss ich das Zeiterfassungsgerät vor und nach dem Streik betätigen?

Wenn die Arbeitskampfmaßnahme den ganzen Arbeitstag andauert, besteht wohl unbestritten keine Verpflichtung, das Zeiterfassungsgerät zu betätigen. Es reicht, sich mündlich „zum Streik“ abzumelden. Die Arbeitgeber verlangen jedoch oft, dass Arbeitnehmer sich zum Streik ausstempeln, wenn sie an diesem Tag schon gearbeitet haben. Hier ist die Lage nicht ganz eindeutig und die unterschiedlichen Rechtsauffassungen stehen sich seit Jahren gegenüber. Das BAG hat entschieden, dass sich bei einem Arbeitnehmer, der sich im Rahmen einer Gleitzeitregelung in zulässiger Weise aus dem betrieblichen Zeiterfassungssystem ausgestempelt hat, um anschließend an einer Warnstreikkundgebung teilzunehmen, dessen vertragliche Sollarbeitszeit nicht um die Zeit der Kundgebungsteilnahme vermindert und sich dementsprechend der Lohnanspruch nicht vermindert (BAG-Urteil vom 26.07.2005, 1 AZR 133/04). Bei einem Arbeitskampf ruhen die Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis aber gerade, das heißt der Beschäftigte arbeitet für diesen Zeitraum nicht und erhält im Gegenzug dafür auch kein Entgelt. Es spricht also einiges dafür, dass ein Ausstempeln nicht erforderlich ist. Stempeln Sie sich – vielleicht nur, um Streit mit den Arbeitgebern zu verhindern oder sich sicherer zu fühlen – vor dem (Warn-)Streik aber aus und danach wieder ein, gilt Folgendes: Arbeitgeber müssen für die Zeit der Streikteilnahme anteilig das Entgelt einbehalten (siehe oben). Zum Ausgleich erhalten die Streikenden gegebenenfalls Streikgeld durch ihren MB-Landesverband. Wird durch Stempeln gleichzeitig ein „Minus“ bei der Arbeitszeit verbucht, bedeutet dies einen doppelten Abzug (Arbeitszeit und Entgelt)! Das ist auf keinen Fall erlaubt, denn die zu erbringenden Wochenstunden reduzieren sich um die durch Streik ausgefallene Zeit!

## Muss ich mich in Streiklisten eintragen?

Nein! Die Dokumentation ist Sache des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber trägt die Beweislast, dass der von ihm vorgenommene Gehaltsabzug für die vermeintliche Streikteilnahme zutreffend ist. Daher muss der Arbeitgeber auch seine Verwaltungsmitarbeiter damit beauftragen zu dokumentieren, wer wann wie lange gestreikt hat. Das Erstellen einer Streikteilnehmerliste ist schließlich keine ärztliche Tätigkeit. Außerdem: wer sich am Streik beteiligt, schuldet schon keine ärztliche Tätigkeit, warum sollte er dann eine nicht-ärztliche Verwaltungstätigkeit erledigen?

## Haftete ich wegen der Streikteilnahme persönlich?

Nein, der streikende Arbeitnehmer, auch der örtliche Streikleiter, darf sich auf seine Gewerkschaft und sein grundrechtlich geschütztes Streikrecht verlassen. Allgemeine Drohungen des Arbeitgebers oder Chefarztes, man werde Sie persönlich haftbar machen, entbehren jeglicher Grundlage. Solange es sich um einen rechtmäßigen Streik handelt und der Notdienst eingerichtet ist, sind Sanktionen durch den Arbeitgeber genauso ausgeschlossen wie eine zivil- oder strafrechtliche Haftung des einzelnen Arztes. Dies gilt natürlich nicht bei Streikausschreitungen (z. B. Sachbeschädigungen) oder bei einer grundlosen Arbeitsverweigerung trotz bestehender Arbeitspflicht (z. B. bei rechtmäßiger Einteilung zum Notdienst)



## Darf der Arbeitgeber eine Streikaktion im Krankenhaus verbieten?

Jein! Grundsätzlich ist zu beachten, dass der Arbeitgeber das Hausrecht ausübt und daher eine Streikaktion in „seinen“ Räumlichkeiten und Gebäuden untersagen darf. Allerdings hat das BAG entschieden, dass es Unternehmen unter Umständen hinnehmen müssen, dass Gewerkschaften ihre Streikposten auch auf einem betrieblichen Parkplatz aufstellen (BAG-Urteil vom 20.11.2018, 1 AZR 189/17). Danach umfasst das Streikrecht die Befugnis einer streikführenden Gewerkschaft, die zur Arbeitsniederlegung aufgerufenen Arbeitnehmer unmittelbar vor dem Betreten des Betriebes anzusprechen, um sie für die Teilnahme am Streik zu gewinnen. Eine solche Aktion kann nach Auffassung des BAG – abhängig von den konkreten örtlichen Gegebenheiten – auch auf einem vom bestreikten Arbeitgeber vorgehaltenen Firmenparkplatz vor dem Betriebsgebäude zulässig sein.



**Sollten Sie beabsichtigen, auf dem Gelände Ihres Krankenhauses eine Streikaktion durchzuführen, informieren Sie am besten im Vorhinein Ihren zuständigen Landesverband, damit dieser im Bedarfsfall schnell reagieren kann!**



### Kann der Arbeitgeber mich wegen eines Presseinterviews bestrafen?

Grundsätzlich nicht. Natürlich dürfen Sie Ihren Arbeitgeber nicht in der Öffentlichkeit schlecht machen, Schmähkritik üben oder gegen Ihre Verschwiegenheitsverpflichtungen verstoßen. Wenn Sie aber nachweisliche Tatsachen aus Ihrem Arbeitsalltag schildern, die die Tarifforderung des Marburger Bundes untermauern, kann der Arbeitgeber dies nicht sanktionieren.

### Was passiert, wenn ich trotzdem vom Arbeitgeber sanktioniert wurde?

Das Gesetz (§ 612a BGB) verbietet Sanktionen, die im unmittelbaren Zusammenhang mit der Streikteilnahme stehen. Üblicherweise unterzeichnen die Tarifvertragsparteien zudem mit dem Tarifvertrag ein Maßregelungsverbot. Hier wird vereinbart, dass Maßregelungen (z. B. Abmahnungen, Kündigungen etc.), die aus Anlass des Streiks ausgesprochen wurden, fallen gelassen werden.

## Wie reagiere ich bei Drohungen und Repressalien des Arbeitgebers?

Da der Streikteilnehmer sein Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG ausübt, sind Drohungen und Repressalien des Arbeitgebers eindeutig rechtswidrig. Dennoch wird während eines Streiks von Arbeitgebervertretern und leider auch vereinzelt von Chefärzten unzulässig Druck auf Streikteilnehmer ausgeübt, um die Streikmoral zu brechen. Wichtigste Regel im Umgang mit derartigen Repressionen ist: Bleiben Sie standhaft und holen Sie sich Hilfe bei der Rechtsabteilung Ihres MB-Landesverbandes! Hierbei ist eine konkrete Schilderung des Hergangs der Drohung oder Repression entscheidend. Hat der MB-Landesverband Kenntnis von den geschilderten rechtswidrigen Sachverhalten, wird der Krankenhausträger angeschrieben und zur Unterlassung aufgefordert, im Einzelfall kann auch im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes vorgegangen werden. Drohungen und Repressionen können auch dazu führen, dass der MB-Landesverband eine bereits abgeschlossene Notdienstvereinbarung aufkündigt.



**Sprechen Sie Kolleginnen und Kollegen an und solidarisieren Sie sich untereinander. Derartige Drohungen dienen der Einschüchterung des Einzelnen. Gelingt dies, ist schnell eine ganze Abteilung „freiwillig“ streikunwillig. Energischer Widerstand der gesamten Gruppe hilft hier entscheidend weiter.**



### Ich möchte vor Ort einen Streik organisieren und brauche Hilfe bei der Öffentlichkeitsarbeit – was kann ich tun?

Aktive Medienarbeit ist unerlässlich. Nur dann ist es möglich, für die eigene (ärztliche) Position um Verständnis zu werben. Gehen Sie auf die Medien zu und nutzen Sie die Unterstützung Ihres Landesverbandes bei der Verbreitung von Presse-Informationen zu Demonstrationen, Kundgebungen und anderen öffentlichkeitswirksamen Aktionen. Stellen Sie mit Hilfe Ihres Landesverbandes einen Pool von Medienvertretern zusammen, die regelmäßig informiert werden. Benennen Sie unter den Ärztesprechern und Streikleitern der Klinik einen Pressebeauftragten, der den Medien für Fragen und Interviews zur Verfügung steht und fordern Sie bei Ihrem Landesverband zusätzliche Informationen für die Medienarbeit an.

### Wen und wie informiere ich bei einem Arbeitskampf innerhalb der Klinik?

Nach Mitteilung der Streikteilnahme an den MB-Landesverband informiert dieser die Klinikleitung und bietet dieser den Abschluss einer so genannten Notdienstvereinbarung an. Daneben sollte die lokale Streikleitung insbesondere die Chefarzte rechtzeitig über die Ziele des Streiks informieren und damit gleichzeitig Werbung für die Unterstützung dieser Ziele betreiben. Hierfür stellt der Marburger Bund teilweise gesonderte Chefarzt-Infos zur Verfügung. Des Weiteren hält der Marburger Bund sog. Bürger- und Patienten-Informationen vor, um auf die Arbeitskampfmaßnahmen hinzuweisen und für Verständnis und Rückhalt zu werben. Grundsätzlich sollten die Infos des Marburger Bunds möglichst breit unter den ärztlichen Kolleginnen und Kollegen gestreut werden. Dazu kann auch das „Schwarze Brett“ innerhalb des Betriebes dienen.



**ACHTUNG:** Der Betriebsrat sollte davon absehen, über seine E-Mail-Adresse zu (Warn-)Streikmaßnahmen aufzurufen, dies ist nach Auffassung des BAG rechtswidrig (Beschluss vom 15.10.2013, 1 ABR 31/12).



## Streikordnung des Bundesverbandes

Der Streik ist die schärfste Form des Arbeitskampfes, in der Auseinandersetzung mit Arbeitgebern mitunter aber unvermeidlich. Der Marburger Bund hat sich für den Fall solcher Arbeitskampfmaßnahmen eine Streikordnung gegeben, die bei Arbeitsniederlegungen angestellter Ärztinnen und Ärzte zur Anwendung kommt.



Die Streikordnung des Marburger Bund Bundesverbandes finden Sie unter

[www.marburger-bund.de/bundesverband/der-marburger-bund/der-verband/satzung/streikordnung](http://www.marburger-bund.de/bundesverband/der-marburger-bund/der-verband/satzung/streikordnung)

**Unterstützen Sie uns und fordern Sie unsere Streikmaterialien an!**



Mehr Informationen unter

[www.marburger-bund.de/informationsmaterial](http://www.marburger-bund.de/informationsmaterial)



## Anschriften des Marburger Bundes

### **Bundesverband**

Reinhardtstraße 36  
10117 Berlin  
Tel. 030 74 68 46 0  
Fax 030 74 68 46 16  
info@marburger-bund.de

### **LV Baden-Württemberg**

Stuttgarter Straße 72  
73230 Kirchheim  
Tel. 07021 92 39 0  
Fax 07021 92 39 23  
info@marburger-bund-bw.de

### **LV Bayern**

Bavariaring 42  
80336 München  
Tel. 089 45 20 50 10  
Fax 089 45 20 50 11 0  
mail@mb-bayern.de

### **LV Berlin/Brandenburg**

Bleibtreustraße 17  
10623 Berlin  
Tel. 030 79 20 02 5  
Fax 030 79 28 81 2  
info@marburgerbund-lvbb.de

### **LV Bremen**

Am Tabakquartier 62  
28197 Bremen  
Tel. 0421 30 39 35 4  
Fax 0421 30 39 35 5  
bremen@marburger-bund.de

### **LV Hamburg**

Osterbekstraße 90 C  
22083 Hamburg  
Tel. 040 22 98 00 3  
Fax 040 22 79 42 8  
geschaefsstelle@mb-hamburg.de

### **LV Hessen**

Wildunger Straße 10a  
60487 Frankfurt a. M.  
Tel. 069 76 80 01 0  
Fax 069 76 82 54 5  
mail@mbhessen.de

### **LV Mecklenburg-Vorpommern**

Wielandstraße 8  
18055 Rostock  
Tel. 0381 24 28 00  
Fax 0381 24 28 01 0  
service@marburger-bund-mv.de

### **LV Niedersachsen**

Schiffgraben 22  
30175 Hannover  
Tel. 0511 54 30 66 0  
Fax 0511 54 30 66 99  
service@mb-niedersachsen.de

### **LV Nordrhein-Westfalen/ Rheinland-Pfalz**

Wörthstraße 20  
50668 Köln  
Tel. 0221 72 00 37 3  
Fax 0221 72 00 38 6  
info@marburger-bund.net

### **LV Saarland**

Faktoreistraße 4  
66111 Saarbrücken  
Tel. 0681 58 11 00  
Fax 0681 54 18 6  
mail@mb-saar.de

### **LV Sachsen**

Glacisstraße 2  
01099 Dresden  
Tel. 0351 47 55 42 0  
Fax 0351 47 55 42 5  
info@mb-sachsen.de

### **LV Sachsen-Anhalt**

Doctor-Eisenbart-Ring 2  
39120 Magdeburg  
Tel. 0391 62 84 10  
Fax 0391 62 84 12 3  
marburgerbund.lvsa@t-online.de

### **LV Schleswig-Holstein**

Esmarchstraße 4  
23795 Bad Segeberg  
Tel. 04551 20 80  
Fax 04551 93 99 4  
info@marburger-bund-sh.de

### **LV Thüringen**

Damaschkestraße 25  
99096 Erfurt  
Tel. 0361 34 54 15 2  
mb-thueringen@t-online.de

## Impressum

Marburger Bund Bundesverband  
Verband der angestellten und beamteten  
Ärztinnen und Ärzte Deutschlands e. V.  
Reinhardtstraße 36  
10117 Berlin

**Redaktion:**  
Jens Hoffmann, Bianca Klaener

**Gestaltung:**  
www.publicgarden.de

Berlin 2023

# Beitrittserklärung

TITEL, NAME	GEBURTSdatum
VORNAME	STRASSE, HAUSNUMMER
TELEFON	PLZ, ORT
E-MAIL	(VORAUSSICHTL.) APPR.-DATUM FACHSEMESTER (BEISTUDIERENDEN)
<input type="checkbox"/> Bitte schicken Sie mir einen Code zum Erwerb des <b>AMBOSS-Sorglos-Abos</b> zu.	
<b>Arbeitgeber/Universität</b>	STUDIUM: <input type="checkbox"/> Student <input type="checkbox"/> Pjler
NAME	TÄTIGKEIT: <input type="checkbox"/> Arzt <input type="checkbox"/> Facharzt <input type="checkbox"/> Oberarzt
ANSCHRIFT	<input type="checkbox"/> CA-Stv. <input type="checkbox"/> CA
	ANGESTELLT: <input type="checkbox"/> Ambulanter Bereich <input type="checkbox"/> Stationärer Bereich
	SELBSTSTÄNDIG: <input type="checkbox"/> Niedergelassen
	<input type="checkbox"/> Sonstiges _____
	<input type="checkbox"/> Teilzeitbeschäftigt
ORT, DATUM, UNTERSCHRIFT	

Hiermit beantrage ich meine Aufnahme in den Marburger Bund.  
Die Mitgliedschaft soll in dem jeweils für meinen Tätigkeitsort  
zuständigen Landesverband und im Bundesverband gelten.



Bitte  
freimachen



Online gehen und  
beitreten unter  
[www.marburger-bund.de](http://www.marburger-bund.de)  
Oder per Fax an:  
**030 74 68 46 16**  
oder als frankierte  
Antwortkarte abschieken!

**Marburger Bund Bundesverband**  
Verband der angestellten und beamteten  
Ärztinnen und Ärzte Deutschlands e. V.  
Reinhardtstraße 36  
10117 Berlin

**Gemeinsam Mehr Bewegen.**

## Gemeinsam Mehr Bewegen.

**Marburger Bund Bundesverband**  
Verband der angestellten und beamteten  
Ärztinnen und Ärzte Deutschlands e. V.

Reinhardtstraße 36  
10117 Berlin  
Tel. 030 74 68 46 0  
Fax 030 74 68 46 16  
[info@marburger-bund.de](mailto:info@marburger-bund.de)



[www.marburger-bund.de](http://www.marburger-bund.de)