

Kein Einsatz von Beamtinnen und Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen!



In Tarifaueinandersetzungen wird von der Arbeitgeberseite immer wieder erwägt, in Bereichen mit besonders hohem Anteil von Beamtinnen und Beamten Streikfolgen dadurch zu minimieren, dass auf den bestreikten Dienstposten von Arbeitern und Angestellten vorübergehend Beamtinnen und Beamte eingesetzt werden und zwar durch die Anordnung von Mehrarbeit.

Eine solche Anordnung wäre eindeutig rechtswidrig und braucht von den davon betroffenen Beamtinnen und Beamten nicht befolgt zu werden!

Dies hat das Bundesverfassungsgericht vor einigen Jahren mit aller Deutlichkeit entschieden (Urteil vom 02.03.1993 –1 BvR 1213/85 - =AP Nr. 126 GG Art. 9 Arbeitskampf).

In einem längeren Arbeitskampf hatte die Deutsche Bundespost massiv Beamte auf bestreikten Arbeitsplätzen eingesetzt und den betroffenen Beamten für den Fall der Weigerung disziplinarische Maßnahmen angedroht. **Dies war rechtswidrig**, weil es für einen solchen Beamteneinsatz im Streik zwingend einer gesetzlichen Grundlage bedarf: *„Da die erforderliche gesetzliche Regelung bisher fehlt, ist der Beamteneinsatz auf bestreikten Arbeitsplätzen rechtswidrig.“*

Ein solches Gesetz gibt es bis heute nicht!

Angesichts des von einzelnen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes in zurückliegenden Tarifaueinandersetzungen entwickelten Aktionismus muss man davon ausgehen, dass sich Verwaltung und Behörde nicht immer an Recht und Gesetz gebunden fühlen und trotz eindeutiger Rechtslage Beamtinnen und Beamte mit sogenannten Streikbrechertätigkeiten beauftragt.

Normalerweise würde das Procedere dann nach dem jeweiligen Landesbeamtenrecht so ablaufen:

- ▶ Der/die Betroffene remonstriert auf der Grundlage der entsprechenden Normen des Landesbeamtengesetzes und weist den unmittelbaren Vorgesetzten darauf hin, dass seine Weisung ersichtlich rechtswidrig ist.
- ▶ Beharrt dieser auf der Ausführung, wendet sich der/die Betroffene zügig an den nächst höheren Vorgesetzten und verlangt eine schriftliche Bestätigung.
- ▶ Bestätigt auch dieser, muss die Anweisung grundsätzlich befolgt werden. Dies gilt auch, wenn der unmittelbare Vorgesetzte wegen Eilbedürftigkeit die sofortige Ausführung der Anordnung verlangt, dann entfällt der Weg zum nächst höheren Vorgesetzten.

**Dieses Verfahren gilt aber nur, wenn es Zweifel
über die Rechtmäßigkeit der Anordnung gibt.**

Diese gibt es hier aber nicht!

Denn die Anweisung wäre eindeutig und erkennbar rechtswidrig!

Deshalb muss die Anweisung nicht ausgeführt werden, egal, ob der unmittelbare Vorgesetzte die sofortige Ausführung angeordnet oder der nächsthöhere Vorgesetzte die Anweisung des unmittelbaren Vorgesetzten bestätigt hat.

Es genügt also, dem unmittelbaren Vorgesetzten (in der Regel der Schulleitung) mitzuteilen, dass man diese offensichtlich und erkennbar rechtswidrige Weisung nicht befolgen wird, z.B. indem man ein kleines vorgefertigtes Schreiben überreicht:

Sehr geehrte_r Frau/Herr ,
Sie haben für mich am für Mehrarbeit angeordnet.
Diese Mehrarbeit soll den Arbeitsausfall, der durch streikende Kolleg/innen verursacht ist, ausgleichen. Dies ist gemäß Urteil des Bundesverfassungsgerichts 1 BvR 1213/85 vom 2.3.1993 rechtswidrig. Dies ist für alle Beteiligten offensichtlich.
Ich werde deshalb die Anweisung nicht befolgen.

Möglicherweise wird dann der eine oder andere **rechtsunkundige** Arbeitgeber zu disziplinarischen Mitteln greifen. Dem kann man jedoch gelassen entgegen sehen.