



Deine Rechte im Streik

ver.di

Deine Rechte im Streik

STREIKS SIND ZULÄSSIG!

Der Streik ist ein Grundrecht (Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz) und das rechtmäßige Mittel zur Durchsetzung der Tarifforderung (BAG v. 12.09.1984 – 1 AZR 342/83). Dies gilt für Warnstreiks genauso wie für den Erzwingungsstreik.

Der Streik ist immer das letzte Mittel, um Forderungen der Gewerkschaften durchzusetzen; daher ist es gerade dann notwendig, dass alle zum Streik aufgerufenen Beschäftigten sich am Streik beteiligen. Jede Kollegin und jeder Kollege – egal, ob gewerkschaftlich organisiert oder nicht – darf an einem (Warn-)Streik teilnehmen. Der Arbeitgeber darf das nicht verhindern. Benachteiligungen wegen der (Warn-)Streikteilnahme sind unwirksam.

Wichtig: Nur Gewerkschaftsmitglieder erhalten Streikunterstützung, das so genannte „Streikgeld“!

„Gewerkschaftliche Warnstreiks sind nach Ablauf der Friedenspflicht auch während noch laufender Tarifverhandlungen zulässig“ (BAG v. 12.09.1984 – 1 AZR 342/83). „Die Tarifvertragsparteien bestimmen selbst, wann die Verhandlungen ausgeschöpft sind“ (BAG v. 21.06.1988 – 1 AZR 651/86).

Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik stellt keine Verletzung des Arbeitsvertrages dar. Maßregelungen durch den Arbeitgeber wegen der Teilnahme an einem Streik sind verboten. Der bestreikte Arbeitgeber darf deshalb den Streikenden nicht kündigen oder sie abmahnen. Während des Streiks ruht das Arbeitsverhältnis. Der/die Arbeitnehmer/-in braucht keine Arbeitsleistung zu erbringen. Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht für die Dauer des Streiks nicht. Nach Ende des Streiks besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.



AUCH AUSZUBILDENDE DÜRFEN STREIKEN!

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dürfen auch Auszubildende streiken (BAG v. 30.8.1994 – 1 AZR 765/93). Sie können auch an einer Urabstimmung teilnehmen. Auch wenn Arbeitgeber immer wieder das Gegenteil behaupten, gilt nach der Rechtsprechung des BAG:

- auch für Auszubildende gilt das Grundrecht aus Artikel 9 Abs. 3 GG,
- der Arbeitgeber kann nicht erwarten, dass sich die Auszubildenden bei Streiks unsolidarisch verhalten,
- Ausbildungsbedingungen werden in Tarifverträgen geregelt, diese müssen notfalls erstreikt werden,
- Streikbeteiligung gefährdet grundsätzlich nicht den Ausbildungszweck.

LEIHARBEITNEHMER/-INNEN SIND KEINE STREIKBRECHER/-INNEN!

Auch wenn Arbeitgeber es gern anders hätten: Leiharbeiter/-innen müssen in einem bestreikten Betrieb nicht arbeiten! Das sieht das „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“ ausdrücklich vor. Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer/-innen, die von einer Arbeitnehmerverleih-Firma gewerbsmäßig anderen Unternehmen zur Arbeitsleistung überlassen werden.

§ 11 Absatz 5 dieses Gesetzes bestimmt unmissverständlich: „Der Leiharbeiter ist nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. In den Fällen des Arbeitskampfes nach Satz 1 hat der Verleiher den Leiharbeiter auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen.“ Leiharbeiter/-innen haben deshalb im bestreikten Betrieb ein Leistungsver-

weigerungsrecht! Niemand ist verpflichtet, den im Betrieb streikenden Kolleginnen und Kollegen in den Rücken zu fallen und sich als Streikbrecher/-in missbrauchen zu lassen. Ein Nachteil kann Leiharbeitnehmer/-innen, die von diesem gesetzlichen Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch machen, nicht entstehen: Der Arbeitgeber muss Lohn oder Gehalt weiterzahlen! Oder für den Einsatz in einem anderen – nicht bestreikten – Betrieb sorgen.

Zusätzlich wurde im Tarifvertrag für Zeitarbeit zwischen dem DGB und den zuständigen Arbeitgeberverbänden (iGZ und BAP) vereinbart, dass keine Leiharbeitnehmer/-innen in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt werden dürfen, in denen ver.di oder eine andere DGB-Gewerkschaft zum Streik aufgerufen hat.

Hinweis: Laut Koalitionsvertrag ist eine Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vorgesehen. Es soll eine Regelung entsprechend des oben genannten Tarifvertrages vorgenommen werden. Zur Drucklegung dieses Flyers wurde darüber noch nicht abschließend verhandelt.

ZEITERFASSUNG UND ABMELDUNG

Beschäftigte, die an einem Streik teilnehmen bzw. dies beabsichtigen, sind nicht verpflichtet, den Arbeitgeber hierüber in Kenntnis zu setzen und sich an- oder abzumelden. Sie sind auch nicht verpflichtet, sich bei der Zeiterfassung ein- oder auszubuchen.

MASSREGELUNGSVERBOT!

Maßregelungen (Abmahnungen, Kündigungen etc.) durch den Arbeitgeber wegen der Teilnahme am Streik sind verboten. Gegenteilige Behauptungen der Arbeitgeber sollen nur verunsichern. Sie sollen nur davon abhalten, das Recht nach Art. 9 Abs. 3 GG in Anspruch zu nehmen.

STREIKBRUCHARBEIT VERWEIGERN!

Beschäftigte sind nicht zum Streikbruch bzw. direkter Streikarbeit verpflichtet. Diese Arbeit kann nach ständiger Rechtsprechung des BAG verweigert werden. Die Ablehnung direkter Streikarbeit ist keine unberechtigte Arbeitsverweigerung. Eine berechtigte Verweigerung von Streikarbeit führt



nicht zum Verlust des Arbeitsentgeltanspruchs, zumindest nicht, wenn die eigentlich geschuldete Arbeitsleistung trotz des Streiks noch erbracht werden kann (BAG v. 10.9.1985 – 1 AZR 262/84).

Streikbrecher/-innen dürfen nicht bevorzugt werden. Das bedeutet: Jede auf dem Streikbruch beruhende Vergünstigung für Streikbrecher durch den Arbeitgeber, für die kein sachlicher Grund vorliegt, steht auch den streikenden Kolleginnen und Kollegen zu (BAG v. 11.8.1992 – 1 AZR 103/92, BAG v. 13.7.1993 – 1 AZR 676/92).

Auch Beamtinnen und Beamte dürfen nicht als Streikbrecher eingesetzt werden.

ÜBERSTUNDEN

Überstundenanordnungen aus Anlass der Teilnahme am Streik sind rechtswidrig und unwirksam. Eine Verpflichtung zur Nacharbeit der durch den Streik ausgefallenen Arbeitsstunden besteht nicht. Insoweit erforderliche Mehrarbeit bedarf im Übrigen der vorherigen Zustimmung des Betriebsrates gem. § 87 BetrVG.

NOTDIENST

In Arbeitskämpfen darf die Geschäftsleitung nicht so genannte „Notdienstarbeiten“ einseitig organisieren und einzelne Arbeitnehmer/-innen hierauf verpflichten (BAG v. 30.3.1982 – 1 AZR 265/80 und LAG Hannover v. 1.2.1980 – 2 Sa 110/79 sowie vom 22.10.1985 – 8 Sa 32/85).

Die Regelung der Modalitäten eines arbeitskampfbedingten Notdienstes ist – zumindest zunächst – gemeinsame Aufgabe

des Arbeitgebers und der streikführenden Gewerkschaft (BAG v. 31.1.1995 – 1 AZR 142/94). Dementsprechend können Notdienstvereinbarungen auch nicht mit dem Betriebs- oder Personalrat, sondern nur mit der Streikleitung abgeschlossen werden.

Einseitig durch den Arbeitgeber vorformulierte Unterwerfungserklärungen sind nichtig. Notdienstarbeiten dürfen nur zur Sicherstellung der Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen (!) Dienstleistungen oder Gütern oder zur Erhaltung der Substanz des Eigentums, nicht jedoch zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes verlangt werden (BAG v. 30.3.1982 – 1 AZR 265/80).

URABSTIMMUNG

An einer möglichen Urabstimmung, zu der ver.di aufgerufen hat, dürfen nur ver.di-Mitglieder teilnehmen. Unorganisierte Kolleginnen und Kollegen können daher über Streikmaßnahmen nicht mit(be)stimmen.

PROTESTKUNDGEBUNGEN

Alle Beschäftigten haben auch während des (Warn-)Streiks das Recht, an Protestkundgebungen teilzunehmen (z. B. vor den bestreikten Betrieben). Falls es bei den Protestkundgebungen oder Streikaktionen zu Problemen mit der Polizei kommen sollte:

- Keine Angaben zu der Sache an sich machen! Immer an die örtliche ver.di-Arbeitskampfleitung verweisen.
- Es müssen nur Angaben zur Person gemacht werden! Wenn es nötig sein sollte, erhält die Kollegin/der Kollege kompetenten Rechtsschutz durch ver.di.

STREIKUNTERSTÜTZUNG

Die ausgefallenen Arbeitsstunden während des Streiks werden i. d. R. vom Arbeitgeber nicht bezahlt. Auch die Bundesagentur für Arbeit zahlt in dieser Zeit nicht.

ver.di zahlt den Mitgliedern (und nur den Mitgliedern) während der Streikteilnahme Streikunterstützung. Unorganisierte Kolleginnen und Kollegen erhalten während des Streiks weder Lohn noch Arbeitslosengeld und auch keine gewerkschaftliche Unterstützung. Das sind zwei der vielen Gründe, Mitglied bei ver.di zu werden. Den Mitgliedern von ver.di wird grundsätzlich ►

vom ersten Streiktag an, zu dem zu vier oder mehr Stunden Arbeitsniederlegung aufgerufen wurde, Streikunterstützung bezahlt. Gleiches gilt bei Aussperrung.

Die Unterstützung kann ver.di-Mitgliedern gewährt werden, die den satzungsgemäßen Beitrag entrichtet haben. Neumitglieder können Streikunterstützung erhalten, wenn für den vorangegangenen Beitragsmonat eine satzungsgemäße Beitragszahlung erfolgt.

Mitglieder, die innerhalb eines Jahres nach Erhalt der Unterstützung aus ver.di austreten, müssen die erhaltene Unterstützung in voller Höhe zurückzahlen; für Neumitglieder (Eintritt innerhalb von drei Monaten vor Beginn oder während des Arbeitskampfes) gilt dies für einen Zeitraum von 18 Monaten. Mitglieder, die bei einem von der Gewerkschaft ausgerufenen Streik Streikbrecherarbeiten leisten und infolgedessen ausgeschlossen werden, müssen ebenfalls die gewährte Unterstützung zurückzahlen.

HÖHE DER UNTERSTÜTZUNG

Die Streikunterstützung ist keine Lohnersatzleistung. Das bedeutet, dass sie pauschal erfolgt. Die Berechnung der Unterstützung erfolgt in der Regel nach dem Durchschnitt der in den letzten drei Monaten vor Beginn des Arbeitskampfes entrichteten Beiträge und dem tatsächlichen Arbeitsausfall. Auch Teilzeitbeschäftigte erhalten Streikunterstützung, wenn sie am Streiktag zur Arbeit eingeteilt sind. Die Streikunterstützung ist geringer als das reguläre Arbeitsentgelt, dafür ist sie jedoch steuerfrei und es müssen keine Sozialversicherungsbeiträge davon gezahlt werden.

Auf die gewährte Unterstützung sind Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung oder anderer Sozialversicherungsträger voll anzurechnen. Mitglieder, denen nachträglich Arbeitsentgelt gezahlt wurde oder bei denen der Arbeitgeber keine Kürzungen vorgenommen hat, sind verpflichtet, die Unterstützung zurückzuzahlen.

BETRIEBSRAT/PERSONALRAT UND ARBEITSKAMPF

Die betriebs- und personalverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte bestehen während des Streiks weiter. Das BAG beschränkt die Beteiligungsrechte jedoch in den Fällen, in denen

Maßnahmen des Arbeitgebers oder Initiativen des Betriebsrates einen Arbeitskampfbezug haben (BAG vom 10.12.2002 – 1 ABR 7/2002).

Der Betriebsrat als solcher muss zwar im Arbeitskampf neutral bleiben, aber seine Mitglieder dürfen wie jede/r andere am Arbeitskampf teilnehmen (§ 74 Abs. 2 S. 1, Absatz 3 BetrVG). Dies gilt auch für Personalratsmitglieder.

SOLIDARITÄTSSTREIKS ...

... sind auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zulässig! Sie unterliegen dem Grundrechtsschutz des Art. 9 Abs. 3 GG.

Bei einem Solidaritätsstreik unterstützen Beschäftigte durch eigene Streikmaßnahmen den (Haupt-)Streik anderer Beschäftigten zur Durchsetzung eines Tarifvertrages. Ein Solidaritätsstreik ist vor allem zulässig (BAG v. 19.06.2007 – 1 AZR 396/06),

- wenn der Arbeitgeber zuvor seine „Neutralität“ im Hauptarbeitskampf verletzt hat, z. B. durch Übernahme von Streikbrucharbeiten oder durch Produktionsverlagerung,
- wenn zwischen Unterstützungstreik und Hauptstreik eine enge räumliche, branchenmäßige oder wirtschaftliche Verbindung besteht,
- wenn eine enge wirtschaftliche Verflechtung zwischen dem vom Unterstützungstreik betroffenen Arbeitgeber und den Adressaten des Hauptstreiks vorliegt, z. B. durch konzernrechtliche Bindungen oder Produktions-, Dienstleistungs- oder Lieferbeziehungen.

KRANKENVERSICHERUNGSSCHUTZ BEI BEGINN DES ARBEITSKAMPFES

Nach § 192 SGB V besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger, die an einem rechtmäßigen Arbeitskampf teilnehmen, zeitlich unbefristet bis zur Beendigung des Arbeitskampfes ohne Beitragszahlung fort. Dies gilt auch für kalt Ausgesperrte. Diese Vorschrift gilt in der Pflegeversicherung entsprechend (§ 49 Abs. 2 SGB XI). Pflichtversichert sind Beschäftigte mit einer Vergütung unterhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze.

Freiwillig Versicherte, also Beschäftigte, die in der GKV versichert sind und deren Arbeitsentgelt über der Krankenversiche-



rungsbeitragsbemessungsgrenze liegt sowie Privatversicherte, bleiben ohne Rücksicht auf Beginn und Dauer eines Arbeitskampfes bei der bisherigen Kasse versichert. Anders als bei Pflichtversicherten besteht für diesen Personenkreis Beitragspflicht für die Dauer des Arbeitskampfes.

AUSSPERRUNG

Während des Arbeitskampfes kann es dazu kommen, dass die Arbeitgeber aussperren. Dabei darf der Arbeitgeber nicht zwischen Streikenden und Streikbrechern unterscheiden. Auch dann haben ver.di-Mitglieder Anspruch auf Streikunterstützung.

Da die Arbeitgeber aufgrund ihrer wirtschaftlichen Machtposition keines gesonderten Arbeitskampfmittels bedürfen, halten die Gewerkschaften die Aussperrung politisch und juristisch für unzulässig. Die Aussperrung als Willkürmittel der Arbeitgeber ist ein Angriff auf die Existenz und Menschenwürde jedes Ausgesperrten. Sie zielt auf die finanzielle Ausblutung der Gewerkschaften. Das BAG hat unter dem Aspekt, die (scheinbare) Verhandlungsparität zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften zu gewährleisten, die Aussperrung – wenn auch begrenzt – zugelassen.

ANWEISUNGEN DER STREIKLEITUNG

Um einen reibungslosen, ordnungsgemäßen und erfolgreichen Ablauf des Streiks zu gewährleisten, haben sich alle Kolleginnen und Kollegen an die Anweisungen der Streikleitung zu halten. Wirksamkeit und Erfolg des Streiks hängen vom persönlichen Einsatz jeder Arbeitnehmerin bzw. jedes Arbeitnehmers ab. Über das Ende bzw. die Unterbrechung des Streiks entscheidet der Bundesvorstand oder die von ihm beauftragte Streikleitung.

*Nur ver.di-Mitglieder
haben einen Rechtsanspruch auf
Leistungen aus dem
Tarifvertrag!*

Werde Mitglied!

www.verdi.de

Kontakt:

Member ID input field

Titel/Vorname/Name

Name input field

Straße

Street input field

Hausnummer

PLZ

Postal code input field

Ort

Location input field

Staatsangehörigkeit

Nationality input field

Telefon

Phone input field

E-Mail

Email input field

Ich möchte Mitglied werden ab

Start date input field

Geburtsdatum

Birth date input field

Geschlecht

Gender selection: weiblich / männlich

Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in Beamter/in freie/r Mitarbeiter/in

Angestellte/r Selbständiger Erwerbslos

Vollzeit

Teilzeit, Anzahl Wochenstunden:

Azubi-Volontär/in-Referendar/in

Schüler/in-Student/in (ohne Arbeitseinkommen)

Praktikant/in

Altersteilzeit

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Sonstiges:

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Employer name input field

Straße

Street input field

Hausnummer

PLZ

Postal code input field

Ort

Branche

Industry input field

ausgeübte Tätigkeit

Current activity input field

monatlicher Bruttoverdienst €

Monthly gross wage input field

Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe

Tätigkeits-/Berufsjahre o. Lebensalterstufe

Ich wurde geworben durch:

Name Werber/in

Advertiser name input field

Mitgliedsnummer

Advertiser member ID input field

Ich war Mitglied in der Gewerkschaft

Trade union input field

von

From input field

bis

Until input field

Monatsbeitrag in Euro

Monthly contribution input field

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der verdi-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mind. 2,50 Euro.

