



**Deine Rechte
im Streik**



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Deine Rechte im Streik

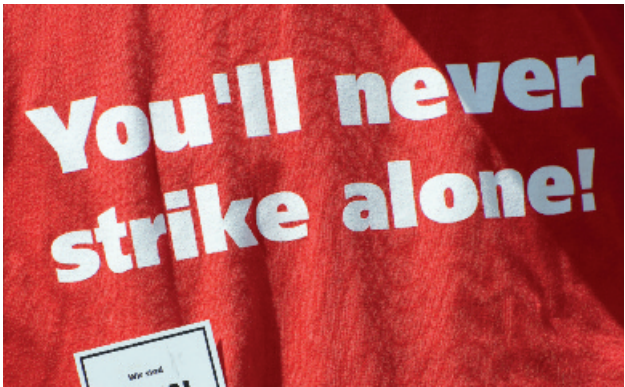
STREIKS SIND ZULÄSSIG!

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 Vollstreik.

Der Streik ist immer das letzte Mittel, um berechtigte Forderungen der Gewerkschaften durchzusetzen; daher ist es gerade dann notwendig, dass möglichst alle zum Streik aufgerufenen Arbeitnehmer/-innen 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.

„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 dem/der streikenden Arbeitnehmer/-in nicht kündigen. Nach Ende des Streiks besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung. 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.



AUCH AUSZUBILDENDE DÜRFEN STREIKEN!

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dürfen auch Auszubildende streiken (BAG v. 30.8.1994 – 1 AZR 765/93). Sie können daher auch an einer Urabstimmung teilnehmen. Auch wenn Arbeitgeber immer wieder das Gegenteil behaupten, gilt nach 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 Leistungsverweigerungsrecht! 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 Leiharbeiter/-innen, die von diesem gesetzlichen Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch machen und die Arbeit nicht aufnehmen oder einstellen, nicht entstehen: Der Arbeitgeber muss Lohn oder Gehalt weiterzahlen! Oder für den Einsatz in einem anderen – nicht bestreikten – Betrieb sorgen.

MASSREGELUNGSVERBOT!

Maßregelungen 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!

Kein/e Beschäftigte/r ist 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).

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).

Entsprechend vorformulierte Unterwerfungserklärungen sind nichtig. Notdienstarbeiten dürfen im Übrigen nur zur Erhaltung der Substanz des Eigentums, nicht jedoch zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes verlangt werden (BAG v. 30.3.1982 – 1 AZR 265/80). Notdienstvereinbarungen sind nur mit der ver.di-Streikleitung zulässig.

URABSTIMMUNG

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

PROTESTKUNDGEBUNGEN

Jede/r Arbeitnehmer/-in hat auch während des (Warn-)Streiks das Recht, an Protestkundgebungen teilzunehmen (z. B. vor den bestreikten Betrieben).

Falls es bei den Protestkundgebungen/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 ihren Mitgliedern (und nur den Mitgliedern) während der Streikteilnahme Streikunterstützung. Unorganisierte Kolleginnen und Kollegen erhalten während des Streiks weder Lohn ►

noch Arbeitslosengeld. Sie stehen somit ohne gewerkschaftliche Unterstützung da. Das ist einer der vielen Gründe, Mitglied bei ver.di zu werden. Den Mitgliedern der ver.di wird vom ersten Streiktag an, zu dem zu vier oder mehr Stunden Arbeitsniederlegung aufgerufen wurde, Streikunterstützung bezahlt. Gleiches gilt bei Aussperrung.

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

HÖHE DER UNTERSTÜTZUNG

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. Unter www.streikgeldrechner.verdi.de kann man sich sein zu erwartendes Streikgeld ausrechnen. Auch Teilzeitbeschäftigte erhalten Streikunterstützung, wenn sie am Streiktag zur Arbeit eingeteilt sind.

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

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.

BETRIEBSRAT UND ARBEITSKAMPF

Während des Streiks stehen dem Betriebsrat unverändert die betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte zu. Der Betriebsrat als solches muss zwar im Arbeitskampf neutral bleiben, aber die Betriebsratsmitglieder dürfen wie jede/r Arbeitnehmer/-in am Arbeitskampf teilnehmen (§ 74 Abs. 2 S. 1, Absatz 3 BetrVG).

SOLIDARITÄTSSTREIKS ...

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

Bei einem Solidaritätsstreik unterstützen Arbeitnehmer/-innen durch eigene Streikmaßnahmen den (Haupt-)Streik anderer Arbeitnehmer/-innen 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, bis zur Beendigung des Arbeitskampfes ohne Beitragszahlung fort, und zwar ohne zeitliche Begrenzung. 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 der Krankenversicherung.

Freiwillig Versicherte, also Beschäftigte, die in der GKV versichert sind und deren Arbeitsentgelt über der Krankenversicherungsbeitragsbemessungsgrenze liegt, 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. Aber

auch dann haben die Mitglieder der ver.di Anspruch auf Streikunterstützung.

Da die Arbeitgeber aufgrund ihrer wirtschaftlichen Machtposition keines gesonderten Arbeitskämpfungsmittels 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.

Wird in einem Tarifgebiet (entscheidend ist der Geltungsbereich des Tarifvertrages) gestreikt, so darf die so genannte heiße Aussperrung ebenfalls nur davon betroffene Arbeitnehmer/-innen erfassen. Zum Verhältnis von Streikenden zu Ausgesperrten wurde vom BAG eine so genannte Aussperrungsarithmetik entwickelt. Danach ist eine Aussperrung dann unzulässig, wenn bereits 50 Prozent der Arbeitnehmer/-innen eines Tarifgebietes zum Streik aufgerufen wurden.

Erfasst der gewerkschaftliche Streikaufruf 25 Prozent oder weniger Arbeitnehmer/-innen des Tarifgebietes, so wird der Umfang der Aussperrung auf weitere 25 Prozent der betroffenen Arbeitnehmer/-innen beschränkt.

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 Manteltarifvertrag!
Werde Mitglied!**

www.verdi.de



Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Ich möchte Mitglied werden ab: _____
Monat/Jahr

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname/Titel _____

Straße/Hausnummer _____

PLZ Wohnort _____

Geburtsdatum _____

Telefon _____

E-Mail _____

Staatsangehörigkeit _____

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in Angestellte/r

Beamter/in DO-Angestellte/r

Selbstständige/r freie/r Mitarbeiter/in

Vollzeit

Teilzeit _____ Anzahl Wochenst.

Erwerbslos

Wehr-/Zivildienst bis _____

Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____

Schüler/in-Student/in bis _____

(ohne Arbeitseinkommen) _____

Praktikant/in bis _____

Altersteilzeit bis _____

Sonstiges _____

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

Straße/Hausnummer im Betrieb _____

PLZ Ort _____

Branche _____

ausgeübte Tätigkeit _____

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

Tarifvertrag _____

Tarifl. Lohn- oder Gehaltsgruppe
bzw. Besoldungsgruppe _____

Tätigkeits-/Berufsjaar, Lebensalterstufe _____

regelmäßiger monatlicher
Bruttoverdienst Euro _____

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen
Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

zur Monatsmitte zum Monatsende

monatlich halbjährlich

vierteljährlich jährlich

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort) _____

Bankleitzahl Kontonummer _____

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben) _____

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in _____

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren* monatlich
bei meinem Arbeitgeber einzuziehen.

* (nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Personalnummer im Betrieb _____

(nur für Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren)

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ bis: _____

Monat/Jahr Monat/Jahr

Monatsbeitrag: Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro
Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes.
Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruhestandler/innen,
Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der
Monatsbeitrag 0,5 % des regelmäßigen Bruttoeinkommens.
Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrau-
er/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienst-
leistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfe-
empfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem
Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz

Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG ein-
verstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitglied-
schaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen
und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner
Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung
gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbei-
tet und genutzt werden.
Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutz-
gesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift _____

Datum/Unterschrift _____

Werber/in:

Name _____

Vorname _____

Telefon _____

Mitgliedsnummer _____

ver.di
Bundesverwaltung
Bereich MitgliederEntwicklung
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin