

[Februar 2013]

Informationen der
Vereinten
Dienstleistungsgewerkschaft
Fachbereich Bund + Länder
Nordrhein-Westfalen
www.nrw6.verdi.de

I
N
F
O
R
M
A
T
I
O
N

Meine Rechte und Pflichten im (Warn)Streik?

ver.di Informationen für Arbeitnehmer/innen, Auszubildenden und Beamte/innen

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wie üblich, kurz vor den ersten (Warn)Streiks in der Tarif- und Besoldungsrunde der Länder, laufen die ersten Arbeitgeberinformationen durch die Verwaltungen und Landesbetriebe, welche Rechte und Pflichten Beschäftigte, Auszubildende und Beamte bei Arbeitskampfmaßnahmen haben. Oder besser, welche Rechte sie angeblich alle nicht haben! Diese Informationen sind aus Sicht von ver.di bewusst gefüllt mit Halbwahrheiten und missverständlichen Formulierungen, die klare Ziele verfolgen: Unsicherheit erzeugen, Angst machen und Sie dazu zu bringen, auf ihr grundgesetzlich geschütztes Streikrecht zu verzichten.

Daher hier die wichtigsten Stichwörter und Erklärungen rund um das Thema (Warn)Streik von ver.di in alphabetischer Reihenfolge:

▪ Ausstempeln & Zeiterfassung

Bin ich verpflichtet, mich vor meiner Streik- bzw. Warnstreikteilnahme auszustempeln, mich an anderen Zeiterfassungssystemen bzw. bei meinen Vorgesetzten abzumelden? Geschweige denn, meine Streikbereitschaft vorher anzukündigen? Antwort: Ein klares Nein, wenn ver.di zum Streik aufgerufen hat und Beschäftigte bzw. Auszubildende sich dem Streikaufruf anschließen, ist automatisch die Arbeitspflicht für die Dauer des Streiks aufgehoben. Soweit in einem bestreikten Betrieb rechtswirksame Regelungen über Verhaltens- und Abmeldepflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Verlassen des Arbeitsplatzes oder des Betriebes bestehen (Zeiterfassungssysteme), gelten diese nicht für Streiks. Außerdem sind diese Verhaltenspflichten durch den Entschluss der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sich am Streik zu beteiligen, aufgehoben. Fazit: Wer sich ausstempelt streikt nicht! Eine Abmeldepflicht beim Arbeitgeber (z.B. bei Vorgesetzten) wäre auch mit der wirksamen

Ausübung des Streikrechts nicht vereinbar, da der Entschluss der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Streikteilnahme durch zusätzlichen psychologischen Druck erschwert würde. Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, ihre Streikbeteiligung vor Streikbeginn anzukündigen; sie können ihre Absicht bezüglich der Beteiligung an einem bevorstehenden Streik dem Arbeitgeber gegenüber verschweigen (Bundesarbeitsgericht 12.11.1996 – 1 AZR 364/96).

▪ Auszubildende

Haben Azubis ein Streikrecht? Antwort: Ein klares Ja! Sofern die Gewerkschaft Forderungen aufgestellt hat, die auch die Azubis betreffen (BAG v. 30.8.1994 – 1 AZR 765/93). In dieser Tarifrunde fordert ver.di u.a. die Erhöhungen der Azubi-Vergütungen und eine Regelung zur unbefristeten Übernahme nach der Ausbildung. Dieses grundgesetzliche Recht kann auch nicht durch z.B. interne Schulungsveranstaltungen oder die Teilnahme am Berufsschulunterricht eingeschränkt werden. Wenn Azubis nicht streiken, dürfen sie auch nicht zu Streikbrecherarbeiten herangezogen werden, weitere Informationen dazu unter dem Stichwort „Streikbrechertätigkeiten“.

▪ Beamte

Beamte/innen haben nach den hergebrachten Beamtengrundsätzen grundsätzlich kein Streikrecht, so die Arbeitgeberinformationen. Dies sieht ver.di anders! Es gibt hierzu bereits unterschiedliche Urteile der Verwaltungsgerichte. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte steht Beamten/innen unter bestimmten Voraussetzungen ein Streikrecht zu. Für die Bundesrepublik Deutschland steht ein Grundsatzurteil dazu allerdings noch aus, ist aber in den nächsten Jahren zu erwarten und wird von den DGB Gewerkschaften angestrebt.



ver.di ruft Beamten/innen wg. der ungeklärten Rechtslage aktuell daher NICHT zum (Warn) Streik auf. Weitere Informationen dazu finden Sie bei uns im Internet unter www.nrw6.verdi.de

▪ **Beschäftigte (Arbeitnehmer/innen)**

Es wird durch die Arbeitgeber gern darauf hingewiesen, dass nur „rechtmäßige Streiks“ zulässig sind. Die Teilnahme an unrechtmäßigen Streiks kann arbeitsrechtlich sanktioniert werden bis hin zur fristlosen Kündigung. Beschäftigte werden bewusst im Ungewissen gelassen, sind die ver.di Streiks nun rechtmäßig oder nicht?! Antwort: ver.di Streiks sind rechtmäßig! 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 berechnigte 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 allerdings nicht.

▪ **Betriebsmittel & Fahrzeuge**

Betriebsmittel wie z.B. Fahrzeuge des Arbeitgebers dürfen ohne ausdrückliche Genehmigung nicht für Streikzwecke genutzt werden.

▪ **Leiharbeiter/innen (ANÜ)**

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 gewerksmäßig 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.“ Auch zu Streikbrecherarbeiten können Leiharbeiter/innen nicht herangezogen werden, weitere Informationen dazu unter dem Stichwort „Streikbrechertätigkeiten“.

▪ **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.

▪ **Notdienste**

Es wird immer wieder behauptet, Notdienstarbeiten müssen durch Beschäftigte erledigt werden. Allerdings darf in Arbeitskämpfen die Dienststellenleitung nicht sogenannte „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 – 1AZR 265/80). Notdienstvereinbarungen sind nur mit der ver.di-Streikleitung zulässig. Fazit: Sie haben von ver.di keine Mitteilung, dass Sie persönlich für Notdienstarbeiten vorgesehen sind? Dann kann man Ihnen die Streikteilnahme nicht verweigern (siehe auch Maßregelungsverbot). Passiert dies doch, macht sich ihr Vorgesetzter bzw. die Dienststellenleitung ggf. strafbar. ver.di bittet in solchen Fällen um entsprechende Hinweise.

■ Personalräte

Personalratsmitglieder sind nach dem Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG NW) zur Neutralität verpflichtet, sie dürfen aktiv nicht zum Streik aufrufen. Sie persönlich dürfen natürlich am Streik teilnehmen, für sie gelten die gleichen Rechte und Pflichten wie für andere Beschäftigte. Das Versenden und Verbreiten von Tariffinformationen bis hin zu Streikaufrufen ist Personalräten grundsätzlich gestattet, sofern dies als Information und nicht als „Aufruf zur Teilnahme“ zu erkennen ist. Gleiches gilt für die Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen (JAV). Die Beteiligungsrechte des Personalrates bleiben in der Zeit des Streiks unverändert.

■ Streikbrechertätigkeiten

Kein/e Beschäftigte/r ist zum Streikbruch bzw. direkter Streikarbeit verpflichtet. Diese Arbeit kann nach ständiger Rechtsprechung des BAG verweigert werden, dies gilt auch für Beamte, Auszubildende und Leiharbeiter/innen. 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 Arbeits-

leistung 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).

■ Streikgeld von ver.di

ver.di zahlt seinen Mitgliedern Streikgeld. 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.

■ 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



Ein Streik, an dem sich der Großteil der Belegschaft nicht aktiv beteiligt, ist kein Streik.

Das ist nur kollektives Betteln!

Es reicht aber nicht, nur an seine Rechte zu glauben, man muss auch selbst etwas dafür tun!

des örtlichen Personalrates.

Viele weitere Informationen und Stichworte zum Thema (Warn)Streik wie z.B.; Wissenschaftler und Beamte in Tarifrunden, die Auswirkungen von Streikgeld auf Leistungen der Sozialversicherungsträger etc., finden Sie im Internet: http://bund-laender.nrw.verdi.de/tarif_recht/streik/stichwoerter

■ **Es kommt auf jede/n Einzelne/n an!**

Liebe Kollegin, lieber Kollege, es kommt jetzt aus Sie ganz persönlich an! Auf Ihre Beteiligung an den anstehenden Warn- bzw. evtl. auch Vollstreiks. Es geht um Einiges in dieser Tarif- und Besoldungsrunde: Es geht um mehr Gehalt, Besoldung und Auszubildungsvergütung, es gilt die geforderte Urlaubsredu-

zierung auf 26 Tage für alle zu verhindern, es geht um die Übernahme der Auszubildenden und um das Einschränken der ausufernden Befristungen in den Landesverwaltungen. Zudem fordert ver.di die anschließende Übertragung des Tarifergebnisses auf die NRW-Landes- und Kommunalbeamten.

Finden Sie sich oder Ihre Lebenssituation in diesen Forderungen wieder? Dann beteiligen Sie sich auch aktiv an der Durchsetzung. Es wird kein/e andere/r für Sie tun! Weitere Hintergründe zur veränderten Tarifsituation im Öffentlichen Dienst finden Sie hier: www.nrw6.verdi.de



Beitrittserklärung

ver.di

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Fax: 01805 / 837 343 - 23035

Ich möchte Mitglied werden ab:

Monat/Jahr _____

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname/Titel _____

Straße/Hausnr. _____

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 Wochenstnd.

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 _____

Personalnummer im Betrieb _____

Branche _____

ausgeübte Tätigkeit _____

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

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ bis: _____

Monat/Jahr Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

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

zur Monatsmitte zum Monatsende

monatlich halbjährlich

vierteljährlich jährlich

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen. *(nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort) _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben) _____

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in _____

Tarifvertrag _____

Tariff. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe _____

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe _____

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst _____

Euro _____

Monatsbeitrag: Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/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 einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift _____

Werber/in:

Name _____

Vorname _____

Telefon _____

Mitgliedsnummer _____