



**Deine Rechte
im Streik**



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 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. Die Beschäftigten brauchen 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 die Arbeitgeber es gerne anders hätten: Der Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern auf bestreikten Arbeitsplätzen ist rechtswidrig. § 11 Abs. 5 Satz 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) regelt: „Der Entleiher darf Leiharbeiternehmer nicht tätig werden lassen, wenn sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist.“ Ausnahmen bestehen nur im Falle der Konzernleihe – das AÜG ist dann nicht anwendbar – sowie in den ausdrücklich in § 11 Abs. 5 Satz 2 geregelten Ausnahmen: „Satz 1 gilt nicht, wenn der Entleiher sicherstellt, dass Leiharbeiternehmer keine Tätigkeiten übernehmen, die bisher von Arbeitnehmern erledigt wurden, die

1. sich im Arbeitskampf befinden oder
2. ihrerseits Tätigkeiten von Arbeitnehmern, die sich im Arbeitskampf befinden, übernommen haben.“

Ausdrücklich untersagt ist der Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern im Streik durch Verleiher, für die die DGB-Zeitarbeitstarifverträge gelten (§ 17 Abs. 1 MTV BAP* und § 12 MTV iGZ*).

§ 11 Abs. 5 Sätze 3 und 4 AÜG regeln darüber hinaus: „Der Leiharbeiter ist nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. In den Fällen eines Arbeitskampfes hat der Verleiher den Leiharbeiter auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen.“ Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter 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 oder Streikbrecherin missbrauchen zu lassen. Ein Nachteil kann Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern, 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.

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!

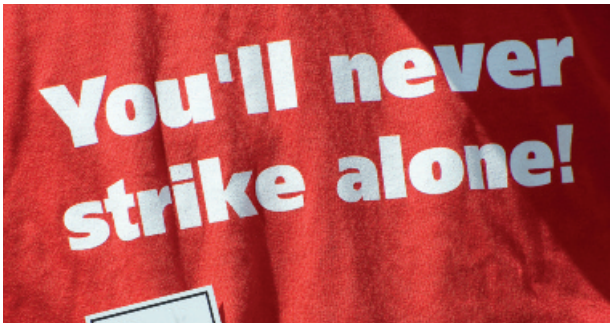
Maßregelungen (Abmahnungen, Kündigungen etc.) durch den Arbeitgeber wegen der Teilnahme am Streik sind verboten. Gegenteilige Behauptungen der Arbeitgeber sollen nur verunsichern. Sie sollen nur davon abhalten, das Recht nach Art. 9 Abs. 3 GG in Anspruch zu nehmen.

STREIKBRUCHARBEIT VERWEIGERN!

Beschäftigte sind nicht zum Streikbruch bzw. direkter Streikarbeit verpflichtet. Diese Arbeit kann nach ständiger Recht-

* BAP = Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister

* iGZ = Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.



sprechung 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).

Streikbrecherinnen und Streikbrecher dürfen nicht bevorzugt werden. Das bedeutet: Jede auf dem Streikbruch beruhende Vergünstigung 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 Verbeamtete dürfen nicht als Streikbrecherinnen oder 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 Beschäftigte hierauf verpflichten (BAG v. 30.3.1982 – 1 AZR 265/80). Der Notdienst dient nicht dazu, Beschäftigungsmöglichkeiten für arbeitswillige Arbeitnehmer zu schaffen.

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, erhalten betroffene Mitglieder 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.

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 alle Beschäftigten 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 Krankenversicherungsbeitragsbemessungsgrenze 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 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 aller 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!

**verdi.de
mitgliedwerden.verdi.de**

Kontakt:

Telefon: 0800-83 73 433

E-Mail: info@verdi.de

verdi.de

GANZ EINFACH ONLINE MITGLIED WERDEN
mitgliedwerden.verdi.de

Vertragsdaten

Titel Vorname Name
 Straße Hausnummer
 Land/PLZ Wohnort

Staatsangehörigkeit
 Telefon
 E-Mail

Beschäftigungsdaten

- Arbeiter*in Beamter*in erwerbslos
 Angestellte*r Selbständige*r
 Vollzeit Teilzeit
 Anzahl Wochenstunden:
- Auszubildende*r/Volontär*in/Referendar*in
 Schüler*in/Student*in (ohne Arbeitseinkommen)
 Praktikant*in Dual Studierende*r Sonstiges

bis
 ich bin Meister*in/Techniker*in/Ingenieur*in

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

Straße Hausnummer
 PLZ Ort
 Branche
 ausgeübte Tätigkeit
 monatlicher Bruttoverdienst Lohn-/Gehaltsgruppe Tätigkeits-/Berufsjahre
 € o. Besoldungsgruppe o. Lebensalterstufe

Ich möchte Mitglied werden ab

0 | 1 | 2 | 0

Geburtsdatum

Geschlecht weiblich männlich

Monatsbeitrag in Euro

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

Ich wurde geworben durch:

Name Werber*in
 Mitgliedsnummer

Ich war Mitglied in der Gewerkschaft
 von bis

SEPA-Lastschriftmandat

Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft
 Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ0000101497
 Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von ver.di auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Zahlungsweise

- monatlich vierteljährlich zur Monatsmitte
- halbjährlich jährlich zum Monatsende

Titel/Vorname / Name Kontoinhaber*in
 (nur wenn abweichend)

Straße und Hausnummer

PLZ/Ort

BIC

IBAN

Nur für Lohn- und Gehaltsabzug!

Personalnummer

Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen:

Ich stimme der Einrichtung meines Mitgliedsbeitrages im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren zu und willige in die Übermittlung der hierfür erforderlichen Daten zwischen meinem Arbeitgeber und ver.di ein. Diese Einwilligung kann ich jederzeit mit Wirkung für die Zukunft gegenüber ver.di oder meinem Arbeitgeber widerrufen.

Ort, Datum und Unterschrift



Datenschutzhinweise

Ihre personenbezogenen Daten werden von der Gewerkschaft ver.di gemäß der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) für die Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden Ihre Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit Ihrer gesonderten Einwilligung. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finden Sie unter <https://datenschutz.verdi.de>.

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zu ver.di / zeige Änderungen meiner Daten an¹⁾ und nehme die **Datenschutzhinweise** zur Kenntnis.

Ort, Datum und Unterschrift



¹⁾ nichtzutreffendes bitte streichen