Mit Recht in den Streik

STARK MIT DIR

ver.di

Dein Recht: Mitmachen – Mitgestalten – Mitstreiken

Erfolgreiches Arbeiten braucht angemessene Bezahlung, planbare Arbeitszeiten und ein gesichertes Arbeitsverhältnis. Wenn Arbeitgeber berechtigte Forderungen nach besseren Löhnen und Arbeitsbedingungen ignorieren, kann ein Streik unumgänglich werden. Dann ist ein Streik das letzte Mittel, um die Forderungen der Gewerkschaft durchzusetzen.

Alle Arbeitnehmer*innen – egal, ob gewerkschaftlich organisiert oder nicht – dürfen an einem (Warn-)Streik teilnehmen, zu dem ver.di aufgerufen hat. Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik stellt keine Verletzung des Arbeitsvertrages dar. Benachteiligungen durch die Arbeitgeber aufgrund einer Teilnahme an einem Streik sind unwirksam – eine Abmahnung oder gar Kündigung sind deshalb nicht zulässig.

§ Der Streik ist ein Grundrecht (Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz) und das rechtmäßige Mittel zur Durchsetzung der Tarifforderung (BAG v. 12.9.1984 – 1 AZR 342/83). Dies gilt für Warnstreiks genauso wie für den Erzwingungsstreik.

In Streik-Auseinandersetzungen nicht einschüchtern lassen: Wir informieren darüber, welche Rechte Beschäftigte haben und worauf zu achten ist:

Maßregelungsverbot

Maßregelungen durch den Arbeitgeber, wie z. B. Abmahnungen, Kündigungen, aufgrund einer Streikteilnahme sind laut Grundgesetz verboten. Arbeitgeber, die das Gegenteil behaupten, wollen verunsichern und vom Grundrecht zu streiken abhalten.

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.

Überstunden

Überstundenanordnungen aus Anlass der Teilnahme am Streik sind rechtswidrig und unwirksam. Eine Verpflichtung zur Nacharbeit von Arbeitsstunden, die durch den Streik ausgefallen sind, besteht nicht. Insoweit erforderliche Mehrarbeit bedarf der vorherigen Zustimmung des Betriebsrates gemäß § 87 BetrVG.

Notdienst

In Arbeitskämpfen darf die Geschäftsleitung keine „Notdienstarbeiten" einseitig organisieren und einzelne Arbeitnehmer*innen dazu verpflichten.[1]

Die Regelung der Modalitäten eines arbeitskampfbedingten Notdienstes ist gemeinsame Aufgabe des Arbeitgebers und der streikführenden Gewerkschaft bzw. der Streikleitung[2].

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.[3]

Streikbrucharbeit verweigern

Beschäftigte sind nach ständiger Rechtsprechung des BAG nicht zum Streikbruch bzw. direkter Streikarbeit verpflichtet – dies gilt nicht als unberechtigte Arbeitsverweigerung. Die Ablehnung von Streikarbeit führt zudem nicht zum Verlust des Arbeitsentgeltanspruchs, zumindest nicht, wenn die eigentlich geschuldete Arbeitsleistung trotz des Streiks noch erbracht werden kann.[4]

Auch Beamtinnen und Beamte dürfen nicht gegen ihren Willen für Streikbrucharbeiten eingesetzt werden.

Urabstimmung

An einer möglichen Urabstimmung, zu der ver.di aufgerufen hat, dürfen nur ver.di-Mitglieder teilnehmen. Unorganisierte Kolleg*innen können daher über Streikmaßnahmen nicht mitbestimmen.

Protestkundgebungen

Alle Beschäftigten haben auch während des (Warn-) Streiks das Recht, an Protestkundgebungen teilzunehmen (z. B. vor den bestreikten Betrieben). Falls es dabei zu Problemen mit der Polizei kommen sollte, immer an die ver.di-Arbeitskampfleitung vor Ort verweisen.

Bei Konflikten mit dem Arbeitgeber erhalten ver.di-Mitglieder kompetenten Rechtsschutz.

Solidaritätsstreiks

Solidaritätsstreiks unterliegen dem Grundrechtsschutz des Art. 9 Abs. 3 GG und sind laut Rechtsprechung des BAG zulässig. Bei einem Solidaritätsstreik unterstützen Beschäftigte durch eigene Streikmaßnahmen

den (Haupt-)Streik anderer Beschäftigten zur Durchsetzung eines Tarifvertrages. Ein Solidaritätsstreik ist vor allem zulässig[5], wenn

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

Über die Durchführung von Solidaritätsstreiks entscheiden die zuständigen Arbeitskampfleitungen.

Für einen erfolgreichen, ordnungsgemäßen und reibungslosen Streikablauf haben sich alle Kolleg*innen an die Anweisungen der Streikleitung zu halten.

Streikunterstützung

Weder der Arbeitgeber noch die Bundesagentur für Arbeit kommen für ausgefallene Arbeitsstunden während des Streiks auf. Deshalb erhalten ver.di-Mitglieder (und nur diese!) ab dem ersten Streiktag sowie bei Aussperrung eine pauschale Streikunterstützung. Voraussetzung dafür ist u. a., dass die Arbeitsniederlegung mindestens vier Stunden dauert und der satzungsgemäße ver.di-Mitgliedsbeitrag entrichtet wurde.

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.
- Die Streikunterstützung ist geringer als das reguläre Arbeitsentgelt, jedoch steuerfrei und es müssen keine Sozialversicherungsbeiträge geleistet 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.

Neu eingetretene ver.di-Mitglieder erhalten Streikunterstützung, wenn für den vorangegangenen Beitragsmonat eine satzungsgemäße Beitragszahlung erfolgt ist.

Aussperrung

Arbeitgeber, die während eines Arbeitskampfes aussperren, dürfen nicht zwischen Streikenden und Streikbrecher*innen unterscheiden. Auch bei Aussperrung erhalten ver.di-Mitglieder eine Streikunterstützung.

Krankenversicherungsschutz

Nach § 192 SGB V besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger, die an einem rechtmäßigen Arbeitskampf (auch bei Aussperrung) teilnehmen, unbefristet bis zum Ende des Arbeitskampfes ohne Beitragszahlung fort.[6] Nur für freiwillig Versicherte sowie Privatversicherte besteht die Beitragspflicht auch während des Streiks.

Auch Auszubildende dürfen streiken!

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dürfen auch Auszubildende streiken[7] und an einer Urabstimmung teilnehmen, sofern sie vom Warnstreikaufruf erfasst sind. Laut BAG gilt:

- 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, die notfalls erstreikt werden müssen.
- Streikbeteiligung gefährdet grundsätzlich nicht den Ausbildungszweck.

Leiharbeitnehmer*innen sind keine Streikbrecher*innen!

Auch wenn Arbeitgeber regelmäßig versuchen, die Wirkung von Arbeitskampfmaßnahmen durch den Einsatz von Leiharbeitnehmer*innen zu unterlaufen, ist diese Beschäftigtengruppe nicht verpflichtet, in einem bestreikten Betrieb tätig zu werden.

Das sieht das „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG“ ausdrücklich vor. Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer*innen, die gewerbsmäßig anderen Unternehmen zur Arbeitsleistung überlassen werden.

§ 11 Absatz 5 AÜG bestimmt unmissverständlich:

„(5) Der Entleiher darf Leiharbeitnehmer nicht tätig werden lassen, wenn sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Satz 1 gilt nicht, wenn der Entleiher sicherstellt, dass Leiharbeitnehmer 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.

Der Leiharbeitnehmer 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 Leiharbeitnehmer auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen."

Leiharbeitnehmer*innen haben deshalb im bestreikten Betrieb ein Leistungsverweigerungsrecht! Über dieses Recht sind diese Kolleg*innen durch den Verleiher in Kenntnis zu setzen.

Niemand ist verpflichtet, den im Betrieb streikenden Beschäftigten in den Rücken zu fallen und sich als Streikbrecher*in einsetzen zu lassen!

Ein Nachteil kann Leiharbeitnehmer*innen, die von diesem gesetzlichen Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch machen und die Arbeit nicht aufnehmen oder einstellen, nicht entstehen: Der Arbeitgeber muss Lohn oder Gehalt weiterzahlen! Und zwar auch dann, wenn ein Einsatz in einem anderen – nicht bestreikten – Betrieb nicht möglich ist.

Vor allem bei Leiharbeitnehmer*innen, die unter die von der DGB-Tarifgemeinschaft abgeschlossenen Tarifverträge BZA u. IGZ fallen, ist ein Einsatz in einem bestreikten Betrieb tarifvertraglich ausdrücklich untersagt. (§ 17 Abs. MTV BZA u. Protokollnotiz 10 MTV IGZ)

Wichtiges auf einen Blick

Dass wir heute unter viel besseren Bedingungen arbeiten als in der Vergangenheit, haben wir vor allem denen zu verdanken, die sich u. a. durch Streikmaßnahmen für ihre Rechte am Arbeitsplatz eingesetzt haben. Nicht alle Beschäftigten kennen ihre Rechte rund um Streikauseinandersetzungen. Hier die wichtigsten Informationen kurz zusammengefasst:

- Maßregelungen, wie Abmahnen oder Kündigen, sind unzulässig.
- Mitglieder erhalten Unterstützung gemäß der ver.di-Arbeitskampfrichtlinie.
- Zum Streik darf nur die Gewerkschaft aufrufen.
- Das Arbeitsverhältnis ruht, Arbeitsleistung muss nicht erbracht werden.
- Versicherungspflichtige haben Anspruch auf Krankenversicherungsschutz.
- Nach dem Streik besteht Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

§

„Gewerkschaftliche Warnstreiks sind nach Ablauf der Friedenspflicht auch während noch laufender Tarifverhandlungen zulässig" (BAG v. 12.9.1984 – 1 AZR 342/83).

„Die Tarifvertragsparteien bestimmen selbst, wann die Verhandlungen ausgeschöpft sind" (BAG v. 21.6.1988 – 1 AZR 651/86).

Betriebs- und Personalräte müssen im Arbeitskampf neutral bleiben. Aber: Sie dürfen wie alle Beschäftigten am Arbeitskampf teilnehmen (§ 74 Abs. 2 S. 1, Abs. 3 BetrVG).

1 BAG v. 30.3.1982 – 1 AZR 265/80
2 BAG v. 31.1.1995 – 1 AZR 142/94
3 BAG v. 30.3.1982 – 1 AZR 265/80
4 BAG v. 10.9.1985 – 1 AZR 262/84
5 BAG v. 19.6.2007 – 1 AZR 396/06
6 Pflegeversicherung entsprechend § 49 Abs. 2 SGB XI
7 BAG v. 30.8.1994 – 1AZR 765/93

Weil
Du nicht
allein bist

Gut erreichbar.
ver.di-SERVICECENTER

Montag bis Freitag von
7.00 bis 20.00 Uhr

Samstag von
9.00 bis 16.00 Uhr

0800-83 73 433 (0800verdide)
info@verdi.de

ver.di im Internet

macht-immer sinn.de
verdi.de

ver.di

Impressum ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft • Bereich MitgliederEntwicklung • Paula-Thiede-Ufer 10 • 10179 Berlin
Verantwortlich: Sigrid Dahm • Gestaltung: ideenmanufaktur GmbH • Druck: Druck Center Meckenheim GmbH • 1. Auflage • W-[3664-05-0319]

An: ver.di-Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Monatsbeitrag

Euro

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

Ich wurde geworben durch:

Name Werber*in

Mitgliedsnummer

SEPA-Lastschriftmandat

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ00000101497
Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

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. 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.

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

Straße und Hausnummer

PLZ/Ort

IBAN

Deutsche IBAN (22 Zeichen)

Ort, Datum und Unterschrift

✗

Datenschutzhinweise

Ihre personenbezogenen Daten werden von der Gewerkschaft ver.di gemäß der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (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 an[1] und nehme **die Datenschutzhinweise** zur Kenntnis.

Ort, Datum und Unterschrift

✗

1) Nichtzutreffendes bitte streichen

W-3622-15-0618

■ Beitrittserklärung
■ Änderungsmitteilung

Mitgliedsnummer

Vertragsdaten

Titel

Vorname

Name

Straße

Hausnummer

Land/PLZ

Wohnort

Telefon

E-Mail

Ich möchte Mitglied werden ab

0 1 2 0

Geburtsdatum

Geschlecht ☐ weiblich ☐ männlich

Beschäftigungsdaten

☐ Angestellte*r ☐ Arbeiter*in ☐ Beamter*in ☐ Selbstständige*r ☐ erwerbslos

☐ Vollzeit ☐ Teilzeit Anzahl Wochenstunden:

☐ Auszubildende*r/Volontär*in/Referendar*in ☐ Praktikant*in

☐ Schüler*in/Student*in (ohne Arbeitseinkommen) ☐ Dual Studierende*r

☐ Sonstiges bis

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

Straße/Hausnummer

PLZ/Beschäftigungsort

Branche

ausgeübte Tätigkeit

monatlicher Bruttoverdienst

Euro

Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe

Tätigkeits-/Berufsjahre o. Lebensaltersstufe