

Tarifrunde 2020

ver.di

TÜV BUND

Häufig gestellte Fragen



»Natürlich muss auch einmal gestreikt werden. Alle diese deutschen Kleinbürger, die meinen, ein Streik sei ein Zeichen von Unordnung, die können mir den Buckel runterrutschen. Ein Land, in dem nicht gestreikt wird, ist keine Demokratie.«

Helmut Schmidt

aus »Auf eine Zigarette mit Helmut Schmidt« von Helmut Schmidt und Giovanni di Lorenzo

STREIK-FIBEL

Impressum

Herausgeber

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Landesbezirk Hamburg
Fachbereich »Besondere Dienstleistungen«
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

Telefon: 040 / 890 615 630

E-Mail: fb13.hh@verdi.de

Internet: www.besondere-dienste.hamburg.verdi.de

Gestaltung

Jan Bartkowiak, Hamburg
E-Mail: info@bartkowiak.eu

Titelbild

Von Bundesarchiv
B 145 Bild-F048646-0033 / Wegmann, Ludwig / CC-BY-SA 3.0, CC BY-SA 3.0 de
<https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=5456919>

V.i.S.d.P.: Peter Bremme, Fachbereichsleitung

**FAQ –
Häufig gestellte Fragen
zum Thema
»Streik« und »Warnstreik«**

Herausgegeben von ver.di Hamburg
Fachbereich Besondere Dienstleistungen

Stand September 2020

Was ist der Unterschied zwischen einem Warnstreik und einem Streik?

In der rechtlichen Bewertung gibt es keinen Unterschied zwischen Streik und Warnstreik. Warnstreiks können während der Verhandlungen durchgeführt werden. Werden die Tarifverhandlungen für gescheitert erklärt, und werden Streikmaßnahmen von der Tariff Kommission beschlossen, erfolgt nach Prüfung der Voraussetzungen, die Zustimmung durch den Bundesvorstand für die Urabstimmung und Erzwingungsstreik.

Im allgemeinen spricht man vor einer Urabstimmung von »Warnstreik« und nach einer Urabstimmung von (Erzwingungs-)»Streik«.

Warnstreiks sind zulässige Mittel des Arbeitskampfes. Das hat das Bundesarbeitsgericht schon seit langem in einer grundlegenden Entscheidung festgestellt (BAG, Urteil vom 21.6.1988 [AZR 1 AZR 651/86]. Alle Fragen, die die grundsätzliche Rechtmäßigkeit eines Streiks oder einzelner Streikmaßnahmen betreffen, sind für den Warnstreik nicht anders zu beantworten, als für den „echten“ Erzwingungsstreik. (Quelle für den letzten Absatz: DGB Rechtsschutz, Dr. Till Bender, Rechtsschutzsekretär und Online-Redakteur, Nürnberg).

Wer darf zu einem Warnstreik/Streik aufrufen?

Ausschließlich die Gewerkschaft darf zum Streik aufrufen. Zuvor muss ein entsprechender Antrag von der Tariff Kommission gestellt und vom ver.di-Bundesvorstand Streik genehmigt werden. Der Streik ist ein garantiertes Grundrecht und rechtmäßiges Mittel zur Durchsetzung von Tarifforderungen. Dies gilt für Warnstreiks genauso wie für den Erzwingungsstreik.

Warum darf ich streiken?

Wer streikt, kann sich direkt auf das Grundgesetz berufen. Nach Art. 9 III S. 1 GG ist das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, für jedermann und für alle Berufe gewährleistet („Vereinigungsfreiheit“). Die Rechtsstellung der Gewerkschaften ist hier verankert.

Die Vereinigungsfreiheit wäre aber nichts wert, wenn die Gewerkschaften nicht in der Lage wären, ihre Interessen mit Nachdruck zu fordern. Deshalb erfasst der grundrechtliche Schutz auch die Möglichkeit des Streiks, also der kollektiven Arbeitsniederlegung. Wäre dies anders, wären die Gewerkschaften auf „kollektives Betteln“ (so das Bundesarbeitsgericht [BAG] in seinem Urteil) angewiesen, was nicht im Sinne des Grundgesetzes ist.

(Quelle: Dr. Till Bender, Autor und Online-Redakteur, DGB-Rechtsschutz)

Darf ich nur streiken, wenn ich Gewerkschaftsmitglied bin?

Nein, jeder darf streiken, auch wenn er nicht in einer Gewerkschaft organisiert ist. Entscheidend ist, dass der Streik von einer Gewerkschaft organisiert ist.

Trotzdem kann es, insbesondere im Hinblick auf Streikgeld besser sein, bei einem Streik Mitglied einer Gewerkschaft zu sein.

(Quelle: Dr. Till Bender, Autor und Online-Redakteur, DGB-Rechtsschutz)

Dürfen sich befristet Beschäftigte am Streik beteiligen?

Ja. Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen dürfen sich genauso wie unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer/-innen an den Streikmaßnahmen beteiligen. Sie haben die gleichen Rechte.

Dürfen sich so genannte außertarifliche (AT)-Angestellte am Streik beteiligen?

JA. Außertarifliche Angestellte haben wie Tarifangestellte ein Streikrecht und können sich gegenüber Streikenden solidarisch verhalten. Gilt der Tarifvertrag

Wer darf streiken?

(z.B. Manteltarifvertrag Banken/Versicherungen) mittel- oder unmittelbar auch für AT-Angestellte, können sie sich ohne Einschränkungen am Streik beteiligen. Viele tarifliche Regelungen (z.B. Arbeitszeit, Urlaub etc.) gelten im Betrieb meist auch für AT-Angestellte. auch Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag dürfen streiken.

Dürfen sich auch Noch-Nicht-Gewerkschaftsmitglieder an Warnstreiks und Streiks beteiligen?

Ja, 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. Nicht-organisierte Mitglieder erhalten jedoch keine Unterstützungsleistungen von der Gewerkschaft.

Dürfen Beschäftigte in Sicherheitsbereichen zum Streik aufgerufen werden und streiken (z.B. Rechenzentrum, Eingangskontrolle etc.)?

JA!

Auch für diese Beschäftigte gilt das Streikrecht, wenn die Gewerkschaft sie zum Streik aufruft. Beansprucht der Arbeitgeber einen Notdienst (z.B. Bewachung des Gebäudes), so ist dieser mit der Gewerkschaft zu vereinbaren. Ob es im Rechenzentrumsbereich oder ähnlichen Bereichen (z.B. Karten sperren) sogenannte „erhaltende Arbeiten“ gibt, wird von der Gewerkschaft genau geprüft und bei einer Notdienstvereinbarung berücksichtigt.

Dürfen sich Auszubildende am Streik beteiligen?

Ja. In Deutschland ist das Streikrecht ein Grundrecht, das sich aus dem Grundgesetz ergibt. Damit steht es natürlich auch Auszubildenden zu.

In der Praxis heißt das: Wenn es in der Tarifeinbarung auch um eure Ausbildungsbedingungen (wie z. B. um Ausbildungszeiten, Ausbildungsvergütungen) oder um die Übernahme geht, dürft ihr als Auszubildende auf jeden Fall streiken!

Müssen Streikende sich bei ihren Vorgesetzten abmelden?

Nein! In einem Streik sind die wechselseitig bestehenden Rechte und Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert. Es besteht somit keine Meldepflicht gegenüber dem Vorgesetzten und es muss nicht ausgestempelt werden. Wenn ver.di zum Streik aufgerufen hat und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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, gelten diese nicht für Streiks!

Lediglich „Schlüsselträger“ müssen ggfs. bei ihrem Vorgesetzten anrufen und klären, wo sie den Schlüssel abzugeben haben oder wer ihn abholt. Gibt es dabei Unklarheiten, sollte immer an die Streikleitung verwiesen werden. Während eines Streikes organisiert ver.di i.d.R. einen Telefonnotdienst, über den wichtige Fragen zum Arbeitskampf unmittelbar geklärt werden können.

Sind Beschäftigte verpflichtet, sich in anderen Zweigstellen oder Betriebsteilen einsetzen zu lassen, wenn dort gestreikt wird?

Niemand ist zu Streikbruch oder Streikarbeit verpflichtet. Solche Arbeiten können nach ständiger Rechtsprechung des BAG verweigert werden (12.09.84, DB 84, 2563). Die Ablehnung direkter Streikarbeiten ist keine unberechtigte Arbeitsverweigerung. Sie führt nicht zum Verlust des Arbeitsengeltanspruchs. Zumindest nicht, wenn die eigentlich geschuldete Arbeitsleistung trotz des Streiks erbracht werden kann (z.B. weil der Betriebsteil nicht bestreikt wird).

Dürfen Arbeitnehmer/-innen während des Streiks an Protestkundgebungen teilnehmen?

JA! Alle Arbeitnehmer/-innen haben das Recht, während des (Warn-)Streiks 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-Streikleitung verweisen.

Es müssen nur Angaben zur Person gemacht werden! Wenn es nötig sein sollte, erhält die Kollegin/der Kollege Rechtsschutz durch ver.di.

Darf der Arbeitgeber Beschäftigten die Beteiligung am Streik untersagen?

Nein! Selbst wenn er dies tun würde, müssten sich die Beschäftigten nicht daran halten, weil das Streikrecht grundgesetzlich garantiert ist (Art 9 Abs. 3 GG). Voraussetzung ist aber, dass ver.di zum rechtmäßigen Streik aufgerufen hat. Beschäftigte müssen dem Arbeitgeber auch keine Auskunft geben, ob sie beabsichtigen, sich am Streik zu beteiligen. Sie sind auch nicht verpflichtet, sich in eine Liste einzutragen, in der die Streikteilnahme erfasst werden soll.

Wer streikt, kann sich direkt auf das Grundgesetz berufen. Nach Art. 9 III S. 1 GG ist das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, für jedermann und für alle Berufe gewährleistet („Vereinigungsfreiheit“). Die Rechtsstellung der Gewerkschaften ist hier verankert.

Die Vereinigungsfreiheit wäre aber nichts wert, wenn die Gewerkschaften nicht in der Lage wären, ihre Interessen mit Nachdruck zu fordern. Deshalb erfasst der grundrechtliche Schutz auch die Möglichkeit des Streiks, also der kollektiven Arbeitsniederlegung. Wäre dies anders, wären die Gewerkschaften auf „kollektives Betteln“ (so das Bundesarbeitsgericht [BAG] in seinem Urteil) angewiesen, was nicht im Sinne des Grundgesetzes ist.

(Quelle: Dr. Till Bender, Autor und Online-Redakteur, DGB-Rechtsschutz)

Darf der Arbeitgeber wegen der Teilnahme an einem Streik abmahnen oder kündigen?

Nein! Bei der Teilnahme am Streik sind solche Maßregelungen durch den Arbeitgeber rechtlich unzulässig. Sicherheitshalber vereinbart ver.di am Ende eines Arbeitskampfes eine sog. „Maßregelungsklausel“, in der die Arbeitgeber unterzeichnen, dass bereits erfolgte Maßregelungen zurückgenommen werden. Sollten Maßregelungen trotzdem erfolgen, ist die Streikleitung zu informieren, damit rechtliche Schritte eingeleitet werden können.

Wie verhalte ich mich, wenn der Arbeitgeber mir eine bestimmte Betätigung im Zusammenhang mit der Gewerkschaft oder der Tarifrunde untersagt?

Soweit ihr unsicher seid, ob die gewerkschaftliche Betätigung rechtmäßig ist, solltet ihr bei ver.di um Rechtsrat nachfragen.

Soweit Aufgaben im Auftrag von ver.di wahrgenommen werden, sollte der Arbeitgeber an ver.di verwiesen werden und sich mit ver.di in Verbindung setzen. Beim Streik ist die Streikleitung umgehend zu informieren und der Arbeitgeber an die Streikleitung zu verweisen. Ansonsten sollten sich die Vertrauensleute und Betriebsräte rechtzeitig über ihre Rechte als Gewerkschaftsmitglied im Betrieb informieren.

Muss der Arbeitgeber für Streikzeiten das Gehalt weiterzahlen?

Nein! Der Arbeitgeber kann (muss nicht) für Streikzeiten das Gehalt kürzen. Der Arbeitgeber darf auch nicht ohne Zustimmung der Arbeitnehmer/-innen Arbeitszeit vom Arbeitszeitkonto für die Teilnahme am Streik verrechnen.

Darf der Arbeitgeber Nicht-Streikenden Prämien/Mittagessen etc. zahlen?

Nach der ver.di-Auffassung: NEIN! Eine Prämienzusage hat eine koalitionsfeindliche Zielrichtung und soll zum Streikbruch animieren. Wenn die Prämie nach dem Streik zugesagt wird, sozusagen als Lohn für die unterbliebene Streikbeteiligung, sieht das BAG hierin eine unzulässige Maßregelung. (BAG 4.8.87) Dagegen sollen Zahlungen, die vor oder während des Streiks zugesagt wurden, zulässig sein (BAG 13.7.93). Allerdings kann über das mit ver.di vereinbarte Maßregelungsverbot die Prämie nachträglich für unzulässig erklärt werden. Dann würden auch die Streikenden die Leistung beanspruchen können.

Bin ich während eines Streiks krank- bzw. rentenversichert?

Krankenversicherung: Während eines rechtmäßigen Arbeitskampfes besteht ein Krankenversicherungsschutz, allerdings nur für die Pflichtversicherten (192 SGB V/ 49 Abs.2 SGB XI). Dies bedeutet, dass dieser Personenkreis ohne zeitliche Begrenzung während des Arbeitskampfes krankenversichert ist und zwar ohne Beitragszahlung.

Anders ist es bei den freiwillig Versicherten, deren Entgelt also über der Beitragsbemessungsgrenze in Höhe von derzeit 4.350 Euro liegt. Dieser Personenkreis muss während des Arbeitskampfes die Versicherungsbeiträge (selbst) zahlen.

Entsprechendes gilt für Arbeitskampfteilnehmer, die Mitglied einer privaten Krankenversicherung sind.

In der Regel erstatten wir unseren Mitgliedern diese Beträge aber.

Rentenversicherung: Die Rentenversicherung setzt immer ein Beschäftigungsverhältnis gegen Entgelt voraus. Da während eines rechtmäßigen Arbeitskampfes der Beschäftigungs- und Lohnanspruch entfällt, sind für die Dauer des Streiks daher keine Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu entrichten. Dieses hat allerdings nur in den Fällen eines länger als einen Monat dauernden Streiks Auswirkung auf die Rentenhöhe.

Ein Ausgleich dieser Rentenlücke wäre nur durch die Entrichtung eines freiwilligen Beitrages möglich. Dieser Aufwand steht aber in der Regel kaum im Verhältnis zu den erwartenden Leistung.

Dürfen während eines Streiks Kunden/-innen angesprochen bzw. am Betreten des Betriebes/der Zweigstelle/des Ladens gehindert werden?

Wenn es nicht gelingt die Kunden/-innen mit eigenen Kundeninfos zu überzeugen, dürfen sie nicht am Betreten des Betriebes gehindert werden. Sie können aber höflich aufgefordert werden, an diesem Tag auf das Betreten der Zweigstelle/des Betriebs zu verzichten. Diese Aufforderung sollte von Streikposten ausgesprochen werden, die nicht aus dem bestreikten Betrieb kommen. Soweit die Streikziele hinreichend plausibel erläutert werden, verzichten manche Kunden/-innen meist von selbst, an diesem Tag den bestreikten Betrieb zu betreten.

Welche Verpflichtungen haben Schlüsselerantwortliche (z.B. einer Zweigstelle/Geschäftsstelle) im Fall eines Warnstreiks/Streiks?

Wenn nicht generell im Betrieb geklärt ist, was bei Abwesenheit mit dem Schlüssel passieren sollte, haben Schlüsselerantwortliche - wenn sie mitstreiken wollen, die zuständigen Vorgesetzten anzurufen und zu klären, ob der Schlüssel abzuliefern ist oder irgendwo abgeholt wird. Sie sind nicht verpflichtet, vor der Zweigstelle/Geschäftsstelle zu bleiben, um Arbeitswilligen die Tür zu öffnen.

Sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates/Personalrates während eines Arbeitskampfes außer Kraft gesetzt?

Nein, auch im Arbeitskampf bestehen alle Beteiligungsrechte des BR/PR weiter (BAG 21.4.71, AP Nr. 43 zu Artikel 9 GG?). Der BR/PR muss Vorkehrungen treffen, dass er die gesetzlich vorgeschriebenen Fristen einhält. Er muss sicherstellen, dass er zur Wahrung von Fristen für den Arbeitgeber erreichbar ist. Eingeschränkt sind nach der BAG Rechtsprechung die Beteiligungsrechte soweit ihre Ausübung Einfluss auf den Arbeitskampf haben könnte. Die Informationsrechte entfallen aber auch in diesem Fall nicht. Der Arbeitgeber muss z.B. über Überstunden, Einsatz von Arbeitnehmern aus anderen Betrieben, etc. informieren. Der BR/PR eines Personal abgebenden Betriebes behält sein Mitbestimmungsrecht, wenn z.B. aus der Zentrale (mit eigenem BR/PR) Beschäftigte die Arbeit von Streikenden in der Filiale übernehmen sollen.

Kann der BR/PR während einer Tarifauseinandersetzung zusätzliche Betriebs- oder Personalversammlungen durchführen?

Ja!

Zusätzlich zu den im BetrVG vorgesehenen quartalsmäßigen Betriebsversammlung kann der BR in jedem Kalenderhalbjahr eine zusätzliche außerordentliche Versammlung durchführen, wenn ihm dies zweckmäßig erscheint (großer Ermessensspielraum). Die Zuspitzung der Tarifrunde verbunden mit einem Arbeitskampf und/oder dessen Auswirkungen stellen i.d.R. einen besonderen Grund dar. Das Arbeitsentgelt ist für die Zeit der Versammlung fortzuzahlen. In den meisten Personalvertretungsgesetzen (§ 49 BPersVG) ist geregelt, dass mindestens eine Personalversammlung pro Jahr durchzuführen ist. Teilweise können aber zusätzliche (außerhalb der Arbeitszeit) auf Antrag eines bestimmten Anteils der Beschäftigten durchgeführt werden. Betriebs- u. Personalversammlungen sind also während eines Streikes möglich.

Dürfen sich BR-/PR- und JAV-Mitglieder an Streiks beteiligen?

Ja! Auf Grundlage der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG sind Betriebs- und Personalräte wegen Ihres Amtes in ihrer gewerkschaftlichen Betätigung nicht eingeschränkt, soweit sie als ver.di-Vertrauensleute und nicht in ihrer Funktion als Interessenvertreter/-in handeln.

Darf der BR/PR zum Streik aufrufen?

Nein! Als Gremium ist der BR/PR nach dem Gesetz (BetrVG § 74 sowie entsprechende Regelungen der Personalvertretungsgesetze) verpflichtet, Maßnahmen des Arbeitskampfes zu unterlassen. Er hat über betriebliche Angelegenheiten mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln. Zum Streik aufrufen darf nur eine Gewerkschaft, es gibt dann einen offiziellen Streikaufruf von ver.di.

Dürfen Mitglieder des BR/PR außerhalb des Betriebes oder an einem Streik mit ihrer Funktionsbezeichnung „Betriebsrat/Personalrat“ auftreten?

Ja, sie können schon mit dieser Funktionsbezeichnung auftreten; dürfen aber nur dann im Namen des BR/PR sprechen, wenn sie dazu vom BR/PR beauftragt wurden. Im Streik auftreten und werben für die Teilnahme am Streik darf ein BR/PR-Mitglied nicht in seiner Funktion als BR/PR, jedoch darf er das als Gewerkschaftsmitglied.

Behält der BR/PR während eines Arbeitskampfes sein Mitbestimmungsrecht für die Genehmigung von Überstunden für Nicht-Streikende?

Der Arbeitgeber hat auch während des Streiks die Verpflichtung, den BR/PR zu informieren. Beim Umfang der Mitbestimmung ist zu unterscheiden, ob es sich um streikbedingte oder streikunabhängige Überstunden handelt (wenn der ganze Betrieb zum Streik aufgerufen ist, gibt es wohl nur streikbedingte Überstunden), hat der BR/PR keine Mitbestimmungsrechte. Die Beschäftigten sind allerdings nicht verpflichtet, streikbedingte Überstunden zu leisten. Sie können sich auch spontan entscheiden, am Streik teilzunehmen. Dann sollten sie sich aber bei der Streikleitung als „streikend“ erfassen lassen.

Was sind zulässige Themen für Betriebs- und Personalversammlungen? Gehört die Tarifrunde dazu?

Nach § 45 BetrVG sind Themen „alle Angelegenheiten einschliesslich solcher tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen“. Es ist also zulässig, über den Stand von Tarifverhandlungen, über die gewerkschaftlichen Positionen oder über die Auswirkung von Arbeitskämpfen im Betrieb zu unterrichten (LAG BaWü 17.2.1987 und 25.9.1991). Die Personalvertretungsgesetze enthalten analoge Regelungen zu den Themen der Personalversammlungen.

Dürfen Streikende den Nicht-Streikenden den Zugang zum Betrieb versperren?

Erschweren und in Diskussionen verwickeln und mit Argumenten versuchen, diese zur Streikteilnahme zu bewegen, ist zulässig.

Es ist jedoch unzulässig mit Gewalt oder Zugangssperren Nichtstreikende am Zugang zum Betrieb zu hindern. Auf Grundlage der BAG Rechtsprechung ist ggf. eine Gasse zu bilden. Tipp: Gelassen und freundlich bleiben und versuchen mit Argumenten zu überzeugen.

Erhalten Streikende, die während eines Arbeitskampfes Mitglied werden, ebenfalls Streikgeld?

ver.di zahlt den Mitgliedern Streikunterstützung, wenn es durch die Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen zu Einbußen bei der Vergütung kommt. Auch wer sich erst kurz vor Beginn oder während eines Streiks für die Mitgliedschaft in ver.di entscheidet, kann diese finanzielle Leistung erhalten – vorausgesetzt, für den dem Streik vorangegangenen Monat ist eine volle Beitragszahlung erfolgt. Anhand des satzungsgemäßen Beitrags bemisst sich zudem die Höhe der Streikunterstützung. Neumitglieder erhalten eine geringfügig geringere Zahlung, als langjährige Mitglieder. Ein weiterer Grund sich frühzeitig für eine Mitgliedschaft zu entscheiden.

Dürfen Leiharbeiter/-innen während eines Streiks zu „Streikbrecherarbeiten“ verpflichtet werden?

(Stand: 09.05.2017)

Nein! 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, nicht entstehen: Der Arbeitgeber muss Lohn oder Gehalt weiterzahlen! Oder für den Einsatz in einem anderen – nicht bestreikten – Betrieb sorgen.

Leiharbeiter/-innen dürfen nicht mehr als Streikbrecher eingesetzt werden: Ein Arbeitgeber (Entleiher) darf Leiharbeiter/-innen nicht einsetzen, wenn sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Leiharbeiter/-innen dürfen während eines Streiks nur tätig werden, wenn sie nicht direkt Arbeit der streikenden Belegschaft übernehmen. (Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zum 1. April 2017, § 11 Abs. 5).

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

Dürfen Plakate/Transparente an Türen/Gebäude gehängt werden?

Gewerkschaftliche Plakate dürfen aufgehängt werden, wenn sie nicht beleidigend sind und nicht gegen die politische Neutralität verstoßen und eine entsprechende Genehmigung vorliegt. Verboten der Arbeitgeber, diese am Gebäude aufzuhängen, können ggf. Stellschilder genommen werden (wie sie z.B. die Parteien auch im Wahlkampf verwenden). Im Zweifel wird Rücksprache mit der Streikleitung gehalten, was zu tun ist.

Wie bestimmt sich die Streikzeit an einem Streiktag? Kann ich auch an einem Streiktag im Bett bleiben?

Das ist abhängig vom ver.di-Streikaufruf. Die Streikzeit entspricht generell der betriebsüblichen Arbeitszeit an einem Arbeitstag. Beschäftigte in Schichtarbeit werden i.d.R. für die Dauer der Schicht aufgerufen. Hat jemand seinen freien Tag, ist dies keine Streikzeit. Die Streikleitung legt fest, ob alle vor Ort bleiben müssen oder ob Beschäftigte auch früher nach Hause gehen können. Streikende müssen sich täglich bei ihrer Gewerkschaft registrieren. Es werden hierzu üblicherweise Streiklokale eingerichtet. Die Registrierung ist besonders wichtig für die Auszahlung des Streikgeldes.

Stand September 2020

Vertragsdaten

Titel Vorname Name
 Straße Hausnummer
 Land/PLZ Wohnort

Staatsangehörigkeit
 Telefon
 E-Mail

Ich möchte Mitglied werden ab
 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 Geburtsdatum

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

Arbeitnehmer*in Beamt*in erwerbslos
 Angestellter*in Selbständige*in

Vollzeit Teilzeit Anzahl Wochenstunden:

Auszubildende*in/Volontär*in/Referendar*in
 Schüler*in/Student*in (ohne Arbeitsvertrag)
 Praktikant*in Dual Studierende*in Sonstiges

Ich bin Meister*in/Techniker*in/Ingenieur*in
 Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

PLZ Ort
 Branche
 ausgeübte Tätigkeit
 monatlicher Bruttovorsienst Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsstufe
 € Tätigkeits-/Berufsjahre o. Lebensalterstufe

Monatsbeitrag in Euro

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

SEPA-Lastschriftmandat

Verreme Dienstleistungsgewerkschaft
 Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZ0000101497
 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.

Zahlungsweise
 monatlich vierteljährlich zur Monatsmitte
 halbjährlich jährlich zum Monatsende

Titel/Vorname/Name Kontoinhaber*in (nur wenn abweichend)
 Straße und Hausnummer
 PLZ/Ort

BIC
 IBAN

Ort, Datum und Unterschrift

Nur für Lohn- und Gehaltsabzug!

Personalnummer

Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen:

Ich stimme der Entrichtung 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

nichtzutreffendes bitte streichen

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