



## Streik FAQ

### Die wichtigsten Fragen zum Thema Streik und Arbeitsniederlegung

#### WAS IST DIE RECHTLICHE GRUNDLAGE?

Das Recht zum Streik wird aus Art. 9 Abs. 3 GG abgeleitet. Das BAG hat schon sehr früh erkannt, dass Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik „kollektives Betteln“ wären (BAG vom 12.9.1984). Unbefristete Streiks und Warnstreiks unterscheiden sich rechtlich nicht wesentlich. Warnstreiks sind dadurch gekennzeichnet, dass sie von vornherein zeitlich begrenzt sind. Sie können über wenige Stunden gehen, aber auch einen ganzen Arbeitstag andauern. Eine feste zeitliche Grenze gibt es nicht. Sind die Verhandlungen gescheitert, kann nach einer Urabstimmung in den unbefristeten Streik übergegangen werden.

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

#### WIE FUNKTIONIERT DAS MIT DEM STREIKAUFRUF?

Wir befinden uns ab dem 01.01.24 außerhalb der sogenannten Friedenspflicht (Phase zwischen Kündigung der Tarifverträge und dem Ablauf des Kündigungszeitraumes). Das bedeutet, dass wir zu Streiks aufrufen können.

Alle Beschäftigten, die in den Unternehmen tätig sind, die vom Streikaufruf erfasst werden, können sich am Streik beteiligen. Dies gilt auch für Auszubildende, wenn deren Tarifforderungen betroffen sind. Das gilt aber ebenso für Unorganisierte. Alle vom Streikaufruf Betroffenen nehmen dadurch am Streik teil, dass sie ihre Arbeit niederlegen. Eine gesonderte Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber ist nicht erforderlich und kann auch nicht verlangt werden. Wer innerhalb des Streikaufrufs am rechtmäßigen Streik teilnimmt, handelt seinerseits rechtmäßig und kann nicht wegen eines Schadens in Anspruch genommen

werden. Der von einer Gewerkschaft ausgerufene Streik trägt nach der Rechtsprechung die „Vermutung der Rechtmäßigkeit in sich“. Darauf können sich die Streikenden berufen.

#### WER ERSTELLT DIESEN AUFRUF UND WIE BEKOMMEN IHN DIE BESCHÄFTIGTEN?

Der Streikaufruf wird von ver.di erstellt. Er wird dann durch uns der Arbeitgeberseite übermittelt.

Unsere Mitglieder erhalten ihn per Mail. Auf betrieblicher Ebene muss er physisch vor dem „Werkstor“ verteilt werden. **Er darf in keinem Fall von dir/euch per E-Mail an alle geschickt werden!!!**

### **WIE VERHÄLT ES SICH MIT MEINEN ARBEITSVERTRAGLICHEN PFLICHTEN GGÜ. DEM ARBEITGEBER?**

Mit der Teilnahme am Streik werden die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag ausgesetzt. Die Beschäftigten sind nicht mehr verpflichtet Arbeitsleistungen zu erbringen, der Arbeitgeber darf für die Zeit der Teilnahme am Streik das Arbeitsentgelt abziehen. Die Streikteilnahme darf keine rechtlichen Folgen für das Arbeitsverhältnis haben. Auch kann kein Arbeitgeber verlangen, dass ihm mitgeteilt wird, wer an einem Streik teilnimmt oder wer bei sog. „Wellenstreiks“ wann an einem Streik teilnimmt. Auch die Forderung, sich in Streiklisten einzutragen, ist nicht zulässig. Will der bestreikte Arbeitgeber das Entgelt für die Zeit des Streiks abziehen, so muss er Beginn und Ende der Streikteilnahme der einzelnen Beschäftigten nachweisen.

### **WIE VERHÄLT ES SICH MIT DER ZEITERFASSUNG? (EINSTEMPELN / AUSSTEMPELN)**

Sind in einem Betrieb Zeiterfassungssysteme vorhanden, so besteht für die Zeit der Streikteilnahme keine Verpflichtung, „auszustempeln“. Das BAG hat hierzu einen einfachen Grundsatz aufgestellt: „Wer ausstempelt, befindet sich in seiner Freizeit. Ein „Streiken“ während der Freizeit ist aber rechtlich nicht möglich.“

Auch eine weitere, in der Praxis oft strittige Frage hat das BAG klargestellt: Die Zeit der Streikteilnahme darf nicht auf ein Gleitzeitkonto angerechnet werden oder als „Fehlzeit“ in einem Zeiterfassungssystem verbucht werden. Die Streikteilnahme führt dazu, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, das entsprechende Entgelt einzubehalten. Eine einseitige Anrechnung durch den Arbeitgeber auf die Ar-

beitszeit ist nicht zulässig. Wird die Zeit der Streikteilnahme in einem Zeiterfassungssystem automatisch als „Fehlzeit“ abgerechnet, kann die Rückgängigmachung verlangt werden. Auch hieraus folgt nochmals, dass ein Ausstempeln bzw. ein Einstempeln am Streiktag nicht verlangt werden kann.

### **UND WENN ICH IM URLAUB ODER KRANK BIN?**

Waren Beschäftigte vor Beginn des Streiks krank oder in Urlaub, so verbleibt es bei Beginn des Streiks dabei. Streikwillige können aber gegenüber ihrem Arbeitgeber erklären, dass sie den Urlaub beenden und am Streik teilnehmen. Dies führt zu einem entsprechenden Entgeltabzug, der Urlaub bleibt aber erhalten. Gegebenenfalls sind aber Verfallsfristen zu beachten. Diese werden durch eine Streikteilnahme nicht hinausgeschoben. Erkrankten Streikteilnehmer nach Beginn des Streiks, so können sie gegenüber ihrem Arbeitgeber die Beendigung der Streikteilnahme mitteilen.

Sinnvollerweise soll dies schriftlich geschehen und durch Vorlage eines Attestes. Nur dann kann wieder die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall beansprucht werden.

### **WELCHE ROLLE HABEN BETRIEBSRÄTINNEN UND BETRIEBSRÄTE IM STREIK?**

Betriebsräte bleiben während eines Streiks im Amt. Grundsätzlich sind die Mitbestimmungsrechte nicht eingeschränkt. Betriebsversammlungen können auch während eines Arbeitskampfes stattfinden. Die Teilnehmer haben dann während des Streiks Anspruch auf Vergütung. Die einzelnen Mitglieder der Betriebs- und Personalräte können sich in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer

uneingeschränkt an allen Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen. Sie können selbstverständlich auch der Streikleitung angehören oder Streikposten sein.

### **WIE VERHÄLT ES SICH MIT DEM STREIKGELD?**

ver.di-Mitglieder erhalten am Streiktag 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.**