

**Wichtige Informationen
an alle Mitglieder
für Warnstreiks und
unbefristete Streiks.**

**UNSER RECHT
ZU STREIKEN!**

STREIK STREIK



**ZUSAMMEN
SIND WIR STARK**

- 3 Das Recht zu Streiken
- 3 Auch Auszubildende dürfen streiken!
- 4 Leiharbeitnehmer/innen dürfen nicht mehr als Streikbrecher eingesetzt werden
- 4 Maßregelungsverbot!
- 4 Aussperrung
- 4 Überstunden
- 5 Notdienst
- 5 Teilnahme und Streikunterstützung
- 5 Urabstimmung
- 5 Beteiligung am Arbeitskampf
- 5 Protestkundgebungen
- 5 Solidaritätsstreiks auch Unterstützungs- oder Sympathiestreik genannt
- 6 Streikunterstützung
- 6 Höhe der Unterstützung
- 6 Mitarbeitervertretung im Arbeitskampf
- 7 Krankenversicherungsschutz während des Arbeitskampfs
- 7 Streikleitung

Das Recht zu Streiken

Streik ist durch Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz ein Grundrecht und ein rechtmäßiges Mittel zur Durchsetzung der Tarifforderung. Dies gilt für Warnstreiks genauso wie für unbefristete Streiks.

Streik sollte immer das letzte Mittel sein, um unsere Forderungen durchzusetzen. Daher ist es wichtig, dass alle zum Streik aufgerufenen Arbeitnehmer/innen sich auch beteiligen.

Bei einem Warnstreik dürfen alle Kolleginnen und Kollegen teilnehmen, egal ob gewerkschaftlich organisiert oder nicht. Der Arbeitgeber darf es nicht verhindern. Benachteiligungen wegen der Teilnahme an Warn- und unbefristeten Streiks sind nicht zulässig und daher unwirksam.

Nach Ablauf der Friedenspflicht sind „Gewerkschaftliche Warnstreiks auch während laufender Tarifverhandlungen zulässig“ (Bundesarbeitsgericht vom 12. September 1984). „Die Tarifvertragsparteien bestimmen selbst, wann die Verhandlungen ausgeschöpft sind“ (Bundesarbeitsgericht vom 21. Juni 1988 — 1 AZR 651/86).

Die Teilnahme an einem Streik ist keine Verletzung des Arbeitsvertrags. Der Arbeitnehmer braucht keine Arbeitsleistung erbringen, hat für diese Zeit aber auch keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt. Maßregelungen durch den Arbeitgeber wegen der Teilnahme an einem Streik sind verboten. Streikende dürfen deshalb auch nicht vom bestreikten Arbeitgeber gekündigt werden. Während des Streiks ruht das Arbeitsverhältnis und die Mitarbeiter brauchen keine Arbeitsleistung erbringen. Nach Beendigung des Streiks besteht für alle Streikenden der Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

Auch Auszubildende dürfen streiken!

Auch für Auszubildende gilt das Grundrecht aus Artikel 9 Absatz 3. Da die Ausbildungsbedingungen im Tarifvertrag geregelt werden, kann der Arbeitgeber nicht erwarten, dass sich ein Auszubildender unsolidarisch verhält.

Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts:
 „Auszubildende dürfen auf Grund für sie betreffende Tarifforderungen mit streiken (Bundesarbeitsgericht vom 30. August 1984 — 1 AZR 765/93). Sie können daher auch an einer Urabstimmung teilnehmen.“

Leiharbeiter/innen dürfen nicht mehr als Streikbrecher eingesetzt werden

Des Arbeitgebers bittere Pille: Leiharbeiter/innen **dürfen** in einem bestreikten Betrieb nicht arbeiten! Das sieht das geänderte „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“ ausdrücklich vor.

§ 11 Absatz 5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz:

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

Leiharbeiter/innen sind nicht verpflichtet, den im Betrieb streikenden Kolleginnen und Kollegen in den Rücken zu fallen und sich zum Streikbrechen missbrauchen zu lassen.

Leiharbeiter/innen kann kein Nachteil entstehen, wenn vom Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch gemacht und die Arbeit nicht aufgenommen oder eingestellt wird. Der Arbeitgeber muss Lohn oder Gehalt weiterzahlen! Oder für den Einsatz in einem anderen (nicht bestreikten) Betrieb sorgen.

Maßregelungsverbot!

Oft versucht der Arbeitgeber durch Maßregelungen (z.B.: wenn Du nicht arbeitest, gibt es eine Abmahnung) den Arbeitnehmer zu verunsichern. Dieses ist verboten (§ 612 a BGB)

Aussperrung

Auch der Arbeitgeber kann während des Arbeitskampfes Maßnahmen ergreifen, z.B. durch eine sogenannte Aussperrung. Der Arbeitgeber darf hier aber keine Unterschiede zwischen Streikenden und Streikbrecher/innen machen. Auch in diesem Fall bekommen GDS-Mitglieder Streikunterstützung.

Überstunden

Überstundenanordnungen wegen der liegengebliebenen Arbeit, auf Grund des Streiks, sind rechtswidrig und unwirksam. Erforderliche Mehrarbeit bedarf ohnehin der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats/des Personalrats/der Mitarbeitervertretung.

Notdienst

In Arbeitskämpfen darf nur die Geschäftsleitung in Zusammenarbeit mit der streikführenden Gewerkschaft zusammen sogenannte „Notdienstarbeiten“ organisieren und einzelne Beschäftigte hierauf verpflichten. Notdienstarbeiten dürfen nur zur Erhaltung der Substanz des Eigentums, nicht jedoch zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs verlangt werden (Bundesarbeitsgericht vom 30. März 1982 — 1 AZR 265/80). Notdienstvereinbarungen sind nur mit der GDS-Streikleitung zulässig.

Ein Streik kann auch ohne Notdienstvereinbarung durchgeführt werden. Erforderlich ist nämlich nicht der Abschluss einer Notdienstvereinbarung, sondern die Einrichtung eines Notdienstes (ArbG Gießen, Beschluss vom 06.03.2020, Aktenzeichen: 9 Ga 1/20)

Teilnahme und Streikunterstützung

Urabstimmung

An einer Urabstimmung, zu der die GDS aufgerufen hat, dürfen nur Gewerkschaftsmitglieder teilnehmen. Unorganisierte Beschäftigte können daher über Streikmaßnahmen nicht mitstimmen.

Beteiligung am Arbeitskampf

Bei der Urabstimmung müssen mindestens 75 Prozent der Mitglieder für den Arbeitskampf stimmen.

Protestkundgebungen

Bei einem Streik haben alle das Recht an Protestkundgebungen teilzunehmen, z.B. vor dem bestreikten Betrieb.

Falls es bei den Kundgebungen oder Streikaktionen zu Problemen mit der Polizei kommen sollte:

- Keine Angaben zu der Sache machen! Immer an die örtliche GDS-Arbeitskampfleitung verweisen.
- Es müssen nur Angaben zur Person gemacht werden! Rechtsschutz gibt es von der GDS.

Solidaritätsstreiks auch Unterstützungs- oder Sympathiestreik genannt

Solidaritätsstreiks sind grundsätzlich unzulässig, es sei denn ein Ausnahmefall liegt vor.

Ein Ausnahmefall liegt vor, wenn der Arbeitgeber seine Neutralität verletzt hat, z.B. durch Übernahme von Streikbrucharbeiten oder Produktionsverlagerung, wenn der Arbeitgeber wirtschaftlich abhängig ist vom bestreikten Betrieb oder wenn die wirtschaftliche Verbindung so groß ist, dass es sich um ein und denselben sozialen Gegenspieler handelt.

Streikunterstützung

Für die Zeit des Streiks zahlt der Arbeitgeber in der Regel kein Gehalt. Daher bekommen Mitglieder der GDS vom ersten Tag der Arbeitsniederlegung Streikunterstützung, ebenso bei Aussperrung und Maßregelung, wenn die Satzungsrelevanten Punkte erfüllt sind. Unorganisierte bekommen während der Arbeitsniederlegung weder Lohn noch Arbeitslosengeld, daher ist es wichtig, auch Mitglied der GDS zu werden.

Höhe der Unterstützung

Die Unterstützung wird in der Satzung der GDS geregelt und erhöht sich durch die Zugehörigkeit in der Gewerkschaft. Die wöchentliche Streikunterstützung beträgt im Durchschnitt das Zehnfache des gezahlten letzten Beitrags. Mitglieder, die nach Erhalt von Streikunterstützung innerhalb eines Jahres aus der GDS austreten, müssen diese Unterstützung sofort zurückzahlen.

Auch Teilzeitbeschäftigte erhalten Streikunterstützung, wenn sie am Streiktag zur Arbeit eingeteilt sind.

Auf die Streikunterstützung sind Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung oder anderer Sozialversicherungsträger voll anzurechnen.

Mitglieder, denen nachträglich Arbeitsentgelt (Lohn, Gehalt, Ausbildungsvergütung) gezahlt wurde, sind verpflichtet, die Streikunterstützung sofort zurückzuzahlen.

Ein Mitglied, das vor Ende des Arbeitskampfes ohne Genehmigung der GDS die Arbeit wieder aufnimmt, verliert rückwirkend seinen Anspruch auf Unterstützung.

Mitarbeitervertretung im Arbeitskampf

Die Interessenvertretung wie z.B. Betriebsrat, Personalrat müssen im Arbeitskampf neutral bleiben. Einzelne Mitglieder dürfen, wie alle Beschäftigten, ihr Recht zum Streik in Anspruch nehmen.

Grade während eines Streiks sollte die Interessenvertretungen voll funktionsfähig sein, da in solchen Situationen vielfältige Aufgaben auf sie zukommen können. Aufgaben können z.B. sein: erhöhter Beratungsbedarf, die Überwachung zur Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen, Unfallverhütungsvorschriften usw. bei Streikbrecher/innen um einige Punkte zu nennen.

Krankenversicherungsschutz während des Arbeitskampfes

Nach dem Sozialgesetzbuch V (SGB V) besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger, die an einem rechtmäßigen Arbeitskampf teilnehmen, bis zur Beendigung des Arbeitskampfes ohne Beitragszahlung weiterhin fort. Dies gilt auch für Ausgesperrte. Diese Vorschrift gilt für die Pflegeversicherung entsprechend. Pflichtversichert sind Arbeiter/innen, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte mit einer Vergütung unterhalb der jeweiligen Jahresarbeitsentgeltgrenze der Krankenversicherung.

Streikleitung

Der Gewerkschaftsvorstand beauftragt eine Streikleitung. Um einen ordnungsgemäßen und erfolgreichen Ablauf des Streiks zu gewährleisten, müssen sich alle Kolleginnen und Kollegen an die Anweisungen der Streikleitung halten. Wirksamkeit und Erfolg des Streiks hängen vom Handeln aller Streikenden ab.

Über das Ende des Streiks entscheidet der Gewerkschaftsvorstand der GDS.

Wer informiert Euch über Rechte und Pflichten beim Streik?

Vor und während des Streiks bekommt Ihr Informationen über Eure Rechte und Pflichten nur von den Verantwortlichen der GDS oder unseren Aushängern.

Nur von uns bekommt Ihr zutreffende Infos und keine „Fake – News“

Näheres zum Arbeitskampf regelt unsere Arbeitskampfrichtlinie in unserer Satzung.

Unsere Satzung sowie weitere Information findet ihr immer aktuell auf unserer Webseite:

www.gds-kiel.de





Gewerkschaft der Servicekräfte (GDS)

Nibelungenstraße 6
23562 Lübeck

Tel.: 0451 - 304 836 40

Fax: 0451 - 304 790 44

info@gds-kiel.de

www.gewerkschaft-der-servicekräfte.de

Design/Umsetzung: Künstler Design • 0176 - 620 843 45 • info@kuenstler-design.de

Bildnachweise: © Trueffelpix - Fotolia.com, © tournée - stock.adobe.com