

TARIF BEWEGUNG 2008

„**Streiks sind zulässig**“ – Der Streik ist ein Grundrecht gemäß Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes und das rechtmäßige Mittel zur Durchsetzung der Tarifforderung“
(Text folgend aus: Streikfibel, LBZ S-A)



Inhalt

1.	Unser gutes Recht.....	3
2.	Stärke zeigen - Der Warnstreik.....	4
3.	Streiks sind zulässig	8
4.	Auch Auszubildende dürfen streiken!.....	10
5.	Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen haben das gleiche Recht zum Streik.....	10
6.	ABM-Kräfte und 1-Euro-Jobber.....	11
7.	Maßregelungsverbot!.....	12
8.	Streikbrucharbeit verweigern!	13
9.	Aussperrung	13
10.	Überstunden.....	14
11.	Notdienst	14
12.	Urabstimmung	15
13.	Protestkundgebungen.....	15
14.	Streikunterstützung.....	16
15.	Interessenvertretung und Arbeitskampf	17
16.	Streikleitung.....	18
17.	Beteiligung von Beamtinnen und Beamten an Arbeitskampfmaßnahmen.....	19
18.	Arbeitslosenversicherung.....	22
19.	Rentenversicherung.....	23
20.	Krankenversicherung und Pflegeversicherung.....	24
21.	Streikgelder unterliegen nicht der Einkommenssteuer.....	28
22.	Streiks für Sozialtarifverträge	29
23.	Unterstützungstreiks	29
	Stichwortverzeichnis.....	31
	Quellen.....	33

Unser gutes Recht

Der Streik ist ein Grundrecht (Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz) und das rechtmäßige Mittel zur Durchsetzung der Tarifforderung (Bundesarbeitsgericht vom 12. September 1984 – 1 AZR 342/83). Dies gilt für Warnstreiks genauso wie für den Erzwingungsstreik.

Der Streik ist immer das letzte Mittel, um unsere Forderungen durchzusetzen. Daher ist es gerade dann notwendig, dass möglichst alle zum Streik aufgerufenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sich auch beteiligen.

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.

„Gewerkschaftliche Warnstreiks sind nach Ablauf der Friedenspflicht auch während noch 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 rechtmäßigen Streik ist keine Verletzung des Arbeitsvertrags. Maßregelungen durch den Arbeitgeber wegen der Teilnahme an einem Streik sind verboten. Der bestreikte Arbeitgeber darf deshalb Streikenden nicht kündigen. Nach Ende des Streiks besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Während des Streiks ruht das Arbeitsverhältnis. Die Beschäftigten brauchen keine Arbeitsleistungen erbringen. Ein An-

spruch auf Arbeitsentgelt besteht für die Dauer des Streiks nicht.

1. Stärke zeigen - Der Warnstreik

Er hat sich im Kampf um bessere Arbeitsbedingungen bewährt und ist rechtlich zulässig. Wir informieren euch über Sinn und Zweck, Voraussetzungen und Regelungen zum Warnstreik.

Der Warnstreik: Wirkung

Das kennen wir alle von Tarifverhandlungen. Die Arbeitgeber geben sich „entsetzt“, halten die gewerkschaftlichen Forderungen für „maßlos überzogen“ und schalten auf stur. Nichts geht mehr. Die Tarifverhandlungen treten auf der Stelle. Jetzt sind wir gefordert.

Streiken bewegt

Um festgefahrene Tarifverhandlungen wieder in Schwung zu bringen, haben sich Warnstreiks als wirkungsvolles Mittel erwiesen.

- Der Warnstreik macht stark. Er führt den Arbeitgebern den Unmut und die Entschlossenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Augen.
- Der Warnstreik macht Druck. Und der ist nötig, denn noch keine Tarifverhandlung erschöpfte sich im bloßen Austausch von Meinungen.
- Der Warnstreik macht Stimmung. Er bietet den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Chance, aktiv dabei zu sein. Er ist ein Medienereignis und schafft Öffentlichkeit.

Fazit:

Warnstreiks sind für die Tarifarbeit unverzichtbar. Sie ersetzen zwar nicht den unbefristeten Erzwingungsstreik. Machtvolle Warnstreiks aber können den Vollstreik verhindern oder optimal vorbereiten.

Der Warnstreik: Voraussetzungen

Warnstreiks in Tarifverhandlungen sind rechtlich zulässig, wenn Folgendes beachtet wird:

Checkliste Warnstreik

- Jeder Tarifvertrag wird für einen bestimmten Zeitraum, die sogenannte Laufzeit abgeschlossen. Während der Laufzeit verzichten Arbeitgeber wie Gewerkschaften auf Kampfmaßnahmen. Mit dem Ende der Vertragslaufzeit aber endet auch die Friedenspflicht. Eine Friedenspflicht besteht auch dann nicht, wenn eine bisher nicht geregelte Forderung tarifiert werden soll.
- Bevor Warnstreiks stattfinden können, muss nicht nur der Tarifvertrag von einer der beiden Seiten gekündigt und die Friedenspflicht abgelaufen sein. Es muss auch mindestens eine Tarifverhandlung abgelehnt oder erfolglos geblieben sein.
- Während der Erzwingungsstreik zunächst nicht befristet wird, ist der Warnstreik immer von begrenzter Dauer und darf im Unterschied zum Erzwingungsstreik nur sogenannten „milden Druck“ ausüben.

Ganz wichtig

Wenn ihr an einem Warnstreik teilnehmt, müsst ihr euch dafür nicht extra frei nehmen oder bei eurem

Arbeitgeber abmelden. Es gilt hier das gleiche Recht wie bei einem Erzwingungsstreik.

- Tritt der Arbeitnehmer in einen zulässigen Warnstreik, sind nach der Rechtssprechung des Bundesarbeitsgerichts die Arbeitsverpflichtung und die damit verbundenen Arbeitsanweisungen des Arbeitgebers für die Dauer des Streiks außer Kraft gesetzt.

Der Warnstreik: Praxis

Klare Zuständigkeit

Zum Warnstreik ruft die Gewerkschaft ver.di auf.

Schnell reagieren

Vor einem Warnstreik findet keine Urabstimmung der ver.di-Mitglieder statt, damit schnell und überraschend gehandelt werden kann.

Nicht vergessen

Für die Teilnahme an einem Warnstreik wird kein Streikgeld gezahlt.

Nur Mut

Wenn ihr an einem Warnstreik teilnehmt, zu dem die Gewerkschaft ver.di aufgerufen hat, habt ihr volle Rückendeckung.

Effektives Mittel

Mit dem Warnstreik können wir unsere Position bei Tarifverhandlungen stärken und stützen. Öffentliche Information, Demonstrationen und Versammlungen sind ebenfalls Hilfsmittel. Auf die Kombination kommt es an – und vor allem auf Ihre Beteiligung, die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Falls ihr Fragen habt, euch etwas unklar ist etc., die zuständige ver.di-Geschäftsstelle steht gerne Rede und Antwort.

Hinweis für Azubis

Auszubildende dürfen sich außerhalb des Berufsschulunterrichts an einem Warnstreik beteiligen, wenn auch für sie tarifliche Verbesserungen gefordert werden.

Deine Rechte im Überblick

- Benachteiligungen durch den Arbeitgeber wegen der Warnstreikteilnahme sind unwirksam
- Vergünstigungen für Streikbrecher sind nicht statthaft. Oder sie müssen auch den Warnstreik-Teilnehmenden gewährt werden.
- Alle Arbeitnehmer/-innen haben das Recht während des Warnstreiks an Protestkundgebungen teilzunehmen.
- Falls es bei Protestkundgebungen zu Problemen mit der Polizei kommt, macht ihr keine Angaben zur Sache, ihr seid nur verpflichtet, Angaben zu eurer Person zu machen.
- Während des Warnstreiks stehen dem Betriebs- wie Personalrat weiterhin alle Rechte zur Verfügung.
- Der Betriebs- wie Personalrat muss zwar in seiner Eigenschaft im Arbeitskampf neutral bleiben. Trotzdem kann er in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer an einem Warnstreik teilnehmen.

2. Streiks sind zulässig

Deine Rechte im Arbeitskampf:

- 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.
- Streikbrecher, Streikbrecherinnen dürfen nicht bevorzugt werden. Das bedeutet: Jede auf dem Streikbruch beruhende Vergünstigung für Streikbrecher durch den Arbeitgeber steht auch den streikenden Kolleginnen und Kollegen zu.
- An einer möglichen Urabstimmung, zu der ver.di aufgerufen hat, dürfen nur Gewerkschaftsmitglieder teilnehmen. Unorganisierte Kolleginnen und Kollegen können daher über Streikmaßnahmen nicht mit(be)stimmen.
- Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat auch während des (Warn)Streikes das Recht, an Protestkundgebungen teilzunehmen (z.B. vor den bestreikten Betrieben und Dienststellen)
- Dabei können auch Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen und möglichen Streikbrecher/innen geführt werden, um diese davon zu überzeugen, den streikenden Kolleginnen und Kollegen nicht in den Rücken zu fallen.
- 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 Arbeitskampfleitung verweisen.
 - Es müssen nur Angaben zur Person gemacht werden!
 - Wenn es nötig sein sollte, erhält die Kollegin / der Kollege kompetenten Rechtsschutz durch ver.di
- Die ausgefallenen Arbeitsstunden während des Streiks werden i. d. R. vom Arbeitgeber nicht bezahlt. Auch das Arbeitsamt zahlt in dieser Zeit nicht.
 - Ver.di zahlt ihren Mitgliedern (und nur den Mitgliedern) während der Streikteilnahme Streikunterstützung nach Maßgabe der Satzung und der Streikgeldrichtlinie! Auch einer der vielen Gründe, Mitglied bei ver.di zu werden.
 - Während des Arbeitskampfes kann es dazu kommen, dass die Arbeitgeber aussperren. Dabei darf der Arbeitgeber nicht zwischen Streikenden und Streikbrechern unterscheiden. Aber auch dann haben die Mitglieder von ver.di Anspruch auf Streikunterstützung.
 - Während des Streiks stehen dem Betriebs- / Personalrat unverändert die betriebsverfassungs- / personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsrechte zu.
 - Der Betriebs- oder Personalrat als solches muss zwar im Arbeitskampf neutral bleiben, aber die Betriebs- oder Personalratsmitglieder dürfen wie jede Arbeitnehmerin oder jeder Arbeitnehmer am Arbeitskampf teilnehmen.

3. Auch Auszubildende dürfen streiken!

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dürfen auch Auszubildende für sie betreffende Tarifforderungen streiken (Bundesarbeitsgericht vom 30. August 1984 – 1 AZR 765/93). Sie können daher auch an einer Urabstimmung teilnehmen. Auch wenn Arbeitgeber immer wieder das Gegenteil behaupten, gilt nach Bundesarbeitsgericht:

- auch für Auszubildende gilt das Grundrecht aus Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz,
- 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.

4. Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen haben das gleiche Recht zum Streik

Auch wenn Arbeitgeber es gern anders hätten: Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen müssen in einem bestreikten Betrieb nicht arbeiten! Das sieht das „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“ ausdrücklich vor. Dieses Gesetz gilt für alle Beschäftigten, die von einer Arbeitnehmerverleihfirma 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 und Leiharbeiterinnen haben deshalb im bestreikten Betrieb ein Leistungsverweigerungsrecht! Niemand ist verpflichtet, den im Betrieb streikenden Kolleginnen und Kollegen in den Rücken zu fallen und sich zum Streikbrechen missbrauchen zu lassen.

Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen kann kein Nachteil entstehen, wenn von diesem gesetzlichen 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.

5. ABM-Kräfte und 1-Euro-Jobber

Auch wenn die Arbeitgeber es gerne anders hätten: ABM-Kräfte und Beschäftigte in Arbeitsgelegenheiten nach Sozialgesetzbuch (SGB) II (1-Euro-Jobber) dürfen nicht zur Streikbrecherarbeit gezwungen werden.

In einem Urteil vom 25. Juli 1957 hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, dass es einem "Arbeitnehmer nicht zuzumuten (ist), den Streikenden in den Rücken zu fallen. Es würde sich bei der direkten Streikarbeit um eine unmittelbare Beeinträchtigung der Aussichten des Streiks handeln, die der in den Kreisen der Arbeitnehmer mit Recht herrschenden Anschauung widerspricht". Dieses Recht muss auch für ABM-Kräfte und 1-Euro-Jobber gelten, denn auch sie verbindet das Band der Solidarität

mit den streikenden Kolleginnen und Kollegen. Wegen dieser Solidarität haben auch sie das Recht, Streikbrecherarbeit abzulehnen.

Zudem ist die Bundesagentur für Arbeit - wie auch alle anderen staatlichen Einrichtungen - zur Neutralität im Arbeitskampf verpflichtet. Gegen diese Neutralitätspflicht würden die Arbeitsagenturen verstoßen, wenn sie Streikbrecherarbeiten von ABM-Kräften oder 1-Euro-Jobbern finanzieren würden.

Für den Einsatz von 1-Euro-Jobbern schreibt Paragraph 16 Absatz 3 SGB II in Verbindung mit Paragraph 261 SGB III sehr strenge Maßstäbe vor. Streikbrecherarbeit gehört nicht dazu. Kein 1-Euro-Jobber muss eine Umsetzung auf einen bestreikten Arbeitsplatz akzeptieren. Auch die Drohung mit Sanktionen ist unzulässig!

Mit Urteil vom 10. September 1985 hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt: "Soweit zur Streikarbeit herangezogene Arbeitnehmer Mitglied der kampf führenden Gewerkschaft sind, sind sie dieser gegenüber regelmäßig rechtlich verpflichtet, Streikarbeit zu verweigern. "Wo ABM-Kräfte oder 1-Euro-Jobber dennoch zu Streikbrecherarbeit aufgefordert werden, sollten sie sich an die jeweilige Streikleitung oder an den für sie zuständigen ver.di-Bezirk wenden. ver.di-Mitglieder erhalten dabei kostenlosen Rechtsschutz.

6. Maßregelungsverbot!

Maßregelungen 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 Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz in Anspruch zu nehmen.

Nicht unter Druck setzen lassen

7. Streikbrucharbeit verweigern!

Niemand ist zum Streikbruch oder direkter Streikarbeit verpflichtet. Diese Arbeit kann nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verweigert werden. Die Ablehnung direkter Streikarbeit ist keine unberechtigte Arbeitsverweigerung. Sie führt nicht zum Verlust des Arbeitsentgeltanspruchs – zumindest nicht, wenn die eigentlich geschuldete Arbeitsleistung trotz des Streiks erbracht werden kann (Urteil vom 10. September 1985 – 1 AZR 262/84). 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 erbracht werden kann.

Streikbrecher und Streikbrecherinnen dürfen nicht bevorzugt werden. Das bedeutet: Jede auf dem Streikbruch beruhende Vergünstigung für Streikbrecher und Streikbrecherinnen durch den Arbeitgeber steht auch den streikenden Beschäftigten zu.

8. Aussperrung

Während des Arbeitskampfs kann es dazu kommen, dass der Arbeitgeber aussperrt. Dabei darf er nicht zwischen Streikenden und Streikbrecher und Streikbrecherinnen unterscheiden. Aber auch dann haben die ver.di-Mitglieder Anspruch auf Streikunterstützung nach Maßgabe der Satzung und der Streikgeldrichtlinie.

Da die Arbeitgeber auf Grund 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 abhängig Beschäftigter. Sie zielt auf die finanzielle Ausblutung der Gewerkschaften.

Die Rechtsprechung hat unter dem Aspekt, die (scheinbare) Verhandlungspartit zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften zu gewährleisten, die Aussperrung nicht verboten, ihre Anwendung jedoch beschränkt. Danach gilt: Wird in einem Tarifgebiet (entscheidend ist der Geltungsbereich des Tarifvertrags) gestreikt, darf die Aussperrung ebenfalls nur die davon betroffenen Beschäftigten erfassen.

9. Überstunden

Überstundenanordnungen wegen 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 Betriebsrats/des Personalrats.

10. Notdienst

In Arbeitskämpfen darf die Geschäftsleitung nicht so genannte „Notdienstarbeiten“ einseitig organisieren und einzelne Beschäftigte hierauf verpflichten (HessLAG vom 22.4.1969 -5 Sa 627/68; LAG Niedersachsen vom 1.2.1980 – 2 Sa 110/79; ArbG Gießen vom 7.3.1995 – 2 Ga 3/95; ArbG Essen vom 24.7.2003 – 8 Ga 50/03). Die Regelung der Modalitäten eines arbeitskampfbedingten Notdienstes ist - zumindest zunächst - gemeinsame Auf-

gabe des Arbeitgebers und der Streik führenden Gewerkschaft (Bundesarbeitsgericht vom 31.01.1995 – 1 AZR 142/94). Notdienstarbeiten dürfen im Übrigen 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 ver.di-Streikleitung zulässig.

Teilnahme und Streikunterstützung

11. Urabstimmung

An einer Urabstimmung, zu der ver.di aufgerufen hat, dürfen nur Gewerkschaftsmitglieder teilnehmen. Unorganisierte Beschäftigte können daher über Streikmaßnahmen nicht mit(be)stimmen.

Beteiligung am Arbeitskampf

Bei der Urabstimmung müssen mindestens 75 Prozent der Mitglieder für den Arbeitskampf stimmen. Ein Streik kann aber nur dann erfolgreich sein, wenn sich alle Gewerkschaftsmitglieder beteiligen.

12. Protestkundgebungen

Doch auch alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, während des (Warn-)Streiks an Protestkundgebungen teilzunehmen, zum Beispiel 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-Arbeitskampfleitung verweisen.
- Es müssen nur Angaben zur Person gemacht werden! ver.di-Mitglieder erhalten Rechtsschutz.

13. Streikunterstützung

Die ausgefallenen Arbeitsstunden während des Streiks werden in der Regel weder vom Arbeitgeber noch von der Bundesagentur für Arbeit bezahlt.

Streikunterstützung gibt es grundsätzlich für jeden vollen Arbeitstag, an dem gestreikt wird. Unorganisierte bekommen während des Streiks weder Lohn noch Arbeitslosengeld. Sie stehen somit ohne gewerkschaftliche Unterstützung da. Auch einer der vielen Gründe, ver.di-Mitglied zu werden.

Voraussetzung für die Unterstützung sind eine dreimonatige ver.di-Mitgliedschaft und ein satzungsgemäßer Beitrag.

Höhe der Unterstützung

Die Unterstützung wird in der Regel nach dem Durchschnitt der in den letzten drei Monaten vor Beginn des Arbeitskampfs gezahlten Beiträge berechnet.

Für jeden vollen Arbeitstag (Schicht), für den der Arbeitgeber auf Grund des Streiks keinen Lohn oder keine Vergütung zahlt, wird das 2,5fache des Monatsbeitrags gezahlt. Bei einer Mitgliedschaft von weniger als einem Jahr beträgt die Unterstützung das 2,2fache des Beitrags.

Für jedes kindergeldberechtigende Kind gibt es zusätzlich 2,50 Euro pro vollen Arbeitstag (Schicht).

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 Unterstützung sofort zurückzuzahlen.

Mitglieder, die innerhalb eines Jahres nach Erhalt der Unterstützung aus ver.di austreten, müssen die erhaltene Unterstützung zurückzahlen. Mitglieder, die bei einem von der Gewerkschaft ausgerufenen Streik Streikbrecherarbeiten leisten und infolgedessen ausgeschlossen werden, müssen die Unterstützung ebenfalls zurückzahlen.

14. Interessenvertretung und Arbeitskampf

Betriebsrat/Personalrat und Arbeitskampf

Die Interessenvertretung muss zwar im Arbeitskampf neutral bleiben, aber die einzelnen Mitglieder dürfen – wie alle Beschäftigten – am Streik teilnehmen.

Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretung sind im Arbeitskampf grundsätzlich nicht suspendiert. Während des Streiks ist der Betriebsrat/der Personalrat als Organ voll funktionsfähig. Die Fortsetzung seiner/ihrer Tätigkeit liegt im allgemeinen Interesse und auch im Interesse des Arbeitgebers (Bundesarbeitsgericht vom 14.2.1978 AP

Art. 9 GG Arbeitskampf Nr. 57). Da auch und gerade während eines Arbeitskampfs auf die Interessenvertretung vielfältige Aufgaben zukommen können – weil zum Beispiel bei den Beschäftigten erhöhter Beratungsbedarf besteht oder beim Einsatz von Streikbrecher/innen durch den Arbeitgeber die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen, Unfallverhütungsvorschriften usw. zu überwachen sind – muss die Interessenvertretung auch während des Streiks die Amtspflichten im Betrieb voll und ganz erfüllen können.

Eine Ausübungsschranke für das Mitbestimmungsrecht wird von der Rechtsprechung nur dann anerkannt, wenn zum Beispiel eine personelle Maßnahme arbeitskampfbezogen ist. Aber auch in diesem Fall hat der Arbeitgeber die vielfältigen Beteiligungsrechte der Interessenvertretung zu wahren.

Beteiligungsrechte der Interessenvertretung, die sich in einer Unterrichtung, Anhörung oder Beratung erschöpfen, werden durch den Streik in keiner Weise eingeschränkt. Selbst wenn eine personelle Maßnahme arbeitskampfbezogen und deshalb mitbestimmungsfrei ist, muss der Arbeitgeber der Interessenvertretung unverzüglich die erforderlichen Informationen geben. Denn die Interessenvertretung muss auch in diesen Fällen in der Lage sein, eigenverantwortlich zu prüfen, ob die Maßnahme seiner Mitbestimmungspflicht unterliegt oder nicht. Kommt der Arbeitgeber dieser Unterrichtungspflicht nicht nach, können Unterlassungsansprüche gerichtlich durchgesetzt werden.

15. Streikleitung

Um einen reibungslosen, und vor allem ordnungsgemäßen und erfolgreichen Ablauf des Streiks zu gewährleis-

ten, müssen sich alle Kolleginnen und Kollegen an die Anweisungen der Streikleitung halten. Wirksamkeit und Erfolg des Streiks hängen vom Handeln aller Streikenden ab.

Über eine Unterbrechung oder das Ende des Streiks entscheidet der Bundesvorstand oder die von ihm beauftragte Streikleitung.

16. Beteiligung von Beamtinnen und Beamten an Arbeitskampfmaßnahmen

Das Recht für die Beamtinnen und Beamten, sich in Gewerkschaften zu organisieren und an gewerkschaftlichen Aktionen (Kundgebungen, Demonstrationen etc.) teilzunehmen, ergibt sich aus Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes.

Das Streikrecht für Beamtinnen und Beamte wird nach herrschender Rechtsauffassung in Deutschland derzeit verneint. Hier befindet sich die deutsche Rechtsprechung allerdings in krassem Widerspruch zum internationalen Recht. ver.di fordert, Übereinkommen Nr. 87, 98, 151 der ILO und Artikel 6 der Europäischen Sozialcharta, das Recht auf Streik für Beamtinnen und Beamte anzuerkennen.

Die Beteiligung von Beamtinnen und Beamten bei Tarif- und Besoldungsrunden ist deshalb wichtig, da ver.di hierdurch deutlich macht, dass sie ein Verhandlungsmandat für die Beamtinnen und Beamten beansprucht. Das Verhandlungsmandat und -ergebnis soll mit den zur Verfügung stehenden gewerkschaftlichen Mitteln letztendlich durchgesetzt werden.

Teilnahme von Beamtinnen und Beamten an Warnstreiks

Sollte ver.di auch die Beamtinnen und Beamten zu Warnstreiks aufrufen, so ist die Teilnahme für die in ver.di organisierten Beamtinnen und Beamten Verpflichtung. In Dienststellen oder Betrieben, in denen die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di zum Warnstreik aufgerufen hat, muss die Teilnahme von Beamtinnen und Beamten im Einzelfall geklärt werden. Sie hängt nicht nur von der rechtlichen, sondern auch von der politischen Einschätzung ab. Selbstverständlich stehen die aufgerufenen ver.di-Mitglieder, im Rahmen des Aufrufs bei Auseinandersetzungen (z. B. Disziplinarmaßnahmen) mit dem Dienstherrn, unter gewerkschaftlichem Schutz.

Es muss mit Disziplinarmaßnahmen durch den Dienstherrn, Besoldungsabzug und ggf. auch Haftung gerechnet werden, da aufgrund der noch herrschenden Rechtsprechung, trotz gewerkschaftlichen Schutzes (bis hin zum Rechtsschutz), keine umfassende Absicherung möglich ist.

Teilnahme von Beamtinnen und Beamten an Urabstimmungen und Streiks

Hierbei ist den konkreten Anweisungen der zentralen bzw. örtlichen Streikleitung Folge zu leisten. ver.di-Mitglieder erhalten im Rahmen der getroffenen Entscheidungen und bei Beteiligung gewerkschaftlichen Schutz.

Übernahme von Aufgaben bei Arbeitskämpfen

Unsere Auffassung ist, dass bei Arbeitskämpfen auch Beamtinnen und Beamte gewerkschaftliche Funktionen (z.B. Mitglieder und Helfer der Arbeitskampfleitung oder Streikposten) außerhalb der Dienstzeit übernehmen

können. Dies ergibt sich aus dem Grundgesetz Art. 9 Abs. 3 „Koalitionsfreiheit“.

Wird diese Grenze überschritten – z. B. durch Aktivitäten während der Arbeitszeit ohne Freistellung – muss mit Disziplinarmaßnahmen gerechnet werden.

Teilnahme an Kundgebungen und Demonstrationen

Bei Kundgebungen oder Demonstrationen außerhalb der Arbeitszeit bestehen für die Teilnahme (auch durch Inanspruchnahme von Gleitzeit) keine rechtlichen Bedenken. Gegebenenfalls kann durch Verhandlungen mit dem Dienstvorgesetzten seine Zustimmung für eine Teilnahme innerhalb der Arbeitszeit erreicht werden. Die örtliche bzw. zentrale Streikleitung ist davon zu unterrichten.

Streikbrecherarbeit von Beamtinnen und Beamten

Es gilt: Der Streikbrechereinsatz von Beamtinnen und Beamten ist verfassungswidrig. Dies hat das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 2.3.1993 - 1 BvR 1213/85 entschieden.

Die Weigerung, Streikbrecherarbeit zu leisten, darf deshalb disziplinarisch nicht belangt werden. Auch die Anordnung von Mehrarbeit oder Notdiensten durch den Arbeitgeber ist nicht zulässig. Sollte es hier zu rechtlichen Auseinandersetzungen mit dem Dienstherrn kommen, so stehen ver.di-Mitglieder unter gewerkschaftlichem Schutz.

Dienst nach Vorschrift – „Go sick“ (sich krankmelden) – „Go slow“ (langsam arbeiten)

Solche Aktivitäten werden von ver.di als untaugliche Mittel in Tarif- und Besoldungsauseinandersetzungen abgelehnt. Sie dienen lediglich dazu, die Arbeitgeberrückmeldung, ein Beamtenstreik sei rechtswidrig, und die von

der herrschenden Meinung gezogenen Grenze in der Rechtsprechung bei der Koalitionsfreiheit für Beamtinnen und Beamte zu bestärken.

Tragen von Uniformen/Dienstkleidung und Stickern/Buttons sowie Nutzung von Dienstfahrzeugen

Im Allgemeinen kann das Tragen von Uniformen/Dienstkleidung sowie Sticker, Plakette, Buttons, die für ein zulässiges Ziel werben, nicht beanstandet werden. Allerdings darf die Grenze zur Straftat nicht überschritten werden (verfassungsfeindliche Aussagen, Volksverhetzung etc.)

Die Nutzung von Dienstfahrzeugen während Demonstrationen und Warnstreiks ist unzulässig, es sei denn, hierfür liegt die Genehmigung des Dienstherrn vor.

17. Arbeitslosenversicherung

In der Regel haben Streiks und Aussperrungen keine Auswirkungen auf die Arbeitslosenversicherung. Sie sind für den Arbeitslosengeldanspruch unschädlich, wenn ein Monat ohne Arbeitsentgeltanspruch nicht überschritten wird. Es gelten folgende Grundsätze:

- Das Versicherungspflichtverhältnis besteht für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Streik und Aussperrung, also auch Zeiten mit Arbeits- und Entgeltausfall unterbrechen das Beschäftigungsverhältnis nicht.
- Das Beschäftigungsverhältnis gilt allerdings nur einen Monat als fortbestehend, wenn kein Anspruch auf Entgelt besteht (vgl. § 24 Abs. 3 SGB III, § 7 Abs. 3 SGB IV).
- Die Zeiten des Fortbestehens ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt haben daher auch keine negativen Auswirkungen auf die Erfüllung der Anwartschafts-

zeit i. S. v. § 123 SGB III, jedenfalls solange der Monatszeitraum nicht überschritten wird.

- Auch auf die Höhe des Arbeitslosengeldanspruchs wirken sich Streik und Aussperrung i. d. R. kaum aus: Das Bemessungsentgelt für den Bezug von Arbeitslosengeld richtet sich nach den in den letzten 52 Wochen vor Entstehung des Anspruchs abgerechneten Löhnen und Gehältern (§130 Abs. 1 SGB III). Wenn darin weniger als 39 Wochen mit Arbeitsentgelt enthalten sind, wird der Zeitraum verlängert, bis die 39 Wochen erreicht sind (§130 Abs. 2 SGB III).

18. Rentenversicherung

Die Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten setzt ein Beschäftigungsverhältnis gegen Entgelt voraus (§ 1 SGB VI). Da während eines rechtmäßigen Arbeitskampfes der Lohn- bzw. Gehaltsanspruch entfällt, ist nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes das rentenversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis suspendiert (BSG v. 11.12.1973, Betriebsberater 1974, 740). Für die Dauer des Streiks sind daher keine Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu entrichten.

Nach versicherungsrechtlichen Grundsätzen (§ 122 Abs. 1 SGB VI) zählt jeder Kalendermonat, der nur zum Teil mit rentenrechtlichen Zeiten, also mit versicherungspflichtiger Beschäftigung belegt ist, als voller Kalendermonat. Versicherungsrechtliche Nachteile können also nur dann entstehen, wenn der Streik oder die Aussperrung über **einen vollen Kalendermonat** hinaus dauert. Für die Dauer des Arbeitskampfes sind keine Beiträge zu entrichten. Diese geringere Beitragszahlung vermindert die Wertigkeit der Beiträge insgesamt. Dies hat allerdings auf die **Höhe** der Rente nur minimale Auswir-

kungen. Ein Ausgleich dieser Renteneinbußen ist durch die Entrichtung eines freiwilligen Beitrages (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) zu erreichen. Der finanzielle Aufwand steht jedoch nicht im Verhältnis zu den zu erwartenden Leistungen. In seltenen Fällen, z. B. bei Nichterfüllung der Wartezeit, kann der Ausfall ganzer Streikmonate der Entstehung des Rentenanspruchs entgegenwirken. Bei Streiks, die einen vollen Monat und mehr Lohnausfall beinhalten (und damit Verlust eines Versicherungsmonats) kann die Errichtung eines freiwilligen Beitrages notwendig werden.

19. Krankenversicherung und Pflegeversicherung

Nach § 192 Sozialgesetzbuch V (SGB V) besteht die Mitgliedschaft **Versicherungspflichtiger**, die an einem rechtmäßigen Arbeitskampf teilnehmen, bis zur Beendigung des Arbeitskampfes ohne Beitragszahlung fort, und zwar ohne zeitliche Begrenzung. Dies gilt auch für kalt Ausgesperrte. Die Vorschrift über das Fortbestehen der Mitgliedschaft gilt in der **Pflegeversicherung** entsprechend (§ 49 Abs. 2 SGB XI).

Freiwillig Versicherte müssen dagegen nach wie vor Beiträge entrichten. Der in der **sozialen Pflegeversicherung** versicherungspflichtige Personenkreis entspricht grundsätzlich dem Kreis der gesetzlich krankenversicherten Personen, und zwar sowohl der Pflichtversicherten als auch der freiwillig Versicherten.

Versicherungsschutz für Pflichtversicherte

a) Pflichtversicherte Beschäftigte bei einer gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) bleiben bei Teilnahme an einem rechtmäßigen Arbeitskampf (Streik oder Aussperung) bis zu dessen Ende Mitglieder ihrer Krankenkasse, § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V. Diese beitragsfreie Mitgliedschaft umfasst volle Leistungsansprüche für den Versi-

cherten und alle familienversicherten Angehörigen (§10 SGB V).

b) Wer ist pflichtversichert?

Arbeiter, Arbeiterinnen, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte mit einer Vergütung unterhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung (2007: monatlich 3.975,00 Euro bzw. jährlich 47.700,00 Euro).

Versicherungsschutz für freiwillig Versicherte

Freiwillig Versicherte, also Arbeiter, Arbeiterinnen und Angestellte, die in der GKV versichert sind und deren Arbeitsentgelt über der Krankenversicherungsbeitragsbemessungsgrenze liegt, 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. Entsprechendes gilt für Arbeitskampfteilnehmer, die nach erfolgter Befreiung von der Versicherungspflicht (§ 8 SGB V) Mitglied einer privaten Krankenversicherung geworden sind.

Pflichtversicherte Sondergruppen

a) Arbeitsunfähige

Arbeitsunfähige, die bei Beginn des Arbeitskampfes Krankengeld beziehen, bleiben nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V Mitglied der Krankenkasse, der sie bis zum Eintritt der Arbeitsunfähigkeit als Pflichtmitglied angehört haben. Diese beitragsfreie Mitgliedschaft (§ 224 Satz 1 SGB V) sichert den Versicherten und den familienversicherten Angehörigen einen umfassenden Leistungsanspruch. Mitgliedschaft und Leistungsdauer bestimmen sich jedoch in diesem Fall nach der Dauer des Anspruchs auf Krankengeld (also bis zu längstens 78 Wochen – s. hierzu § 48 Abs. 1 SGB V). Für diese Mitgliedschaftsdauer ist zu beachten, dass die Befristung auf 78

Wochen ab dem Tag des tatsächlichen Eintritts der Arbeitsunfähigkeit gilt.

Eine vor Krankengeldbeginn durch den Arbeitgeber erbrachte Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung verlängert die Frist von 78 Wochen nicht. Mit dem Tag der Beendigung der Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung setzt lückenlos die Zahlungsverpflichtung der Krankenkasse ein. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber entgegen der Rechtsauffassung von ver.di die Entgeltfortzahlung für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verweigert, die bereits vor dem Streik/der Aussperrung arbeitsunfähig erkrankt waren.

b) Schwangere, Wöchnerinnen sowie Bezieherinnen von Mutterschafts- oder Erziehungsgeld

Schwangere, bei denen bei Beginn des Arbeitskampfes das Beschäftigungsverbot gem. § 3 Abs. 2 MuSchG (= 6 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung) noch nicht begonnen hat, bleiben für die Dauer des Arbeitskampfes gem. § 224 SGB V beitragsfreie Mitglieder nach § 192 Abs.1 Nr. 1 SGB V. Schwangere, die bei Beginn des Arbeitskampfes die Schutzfrist von 6 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung bereits angetreten haben oder sich bereits in den Schutzfristen nach der Entbindung befinden (= 8 bzw. 12 Wochen – s. § 6 Abs. 1 MuSchG) und demzufolge Anspruch auf Mutterschaftsgeld gem. § 200 RVO haben, bleiben für die Dauer des Mutterschaftsgeldbezuges ebenfalls beitragsfreie Mitglieder ihrer Krankenkasse nach der Sondervorschrift des § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V

Das Gleiche gilt für Bezieher von Erziehungsgeld.

c) Rentenbezieher und Rentenantragsteller (gesetzliche Rentenversicherung)

Bei Beziehern bzw. Antragstellern von Erwerbsminderungsrenten und Altersruhegeld sowie bei Beziehern von Hinterbliebenenrenten (Witwen- und Waisenrenten), die

ohne Beschäftigungsverhältnis in der Krankenversicherung der Rentner versichert wären, beginnt diese Versicherung im Allgemeinen bei Beendigung der Pflichtversicherung aus dem Beschäftigungsverhältnis. Auch bei derartigen Sachverhalten gelten im Falle der Teilnahme am Arbeitskampf die Regelungen über das Fortbestehen der beitragsfreien Mitgliedschaft gem. § 192 SGB V.

Allerdings: Versicherungspflichtige Beschäftigte, die neben dem Arbeitsentgelt eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung oder Versorgungsbezüge beziehen, bleiben in Höhe des entsprechenden Zahlbetrages auch dann beitragspflichtig (§ 226 Abs. 1 Ziff. 2 und 3 SGB V), wenn ihre Mitgliedschaft während eines Arbeitskampfes gem. § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V fortbesteht.

d) Teilnehmer an Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation

Pflichtversicherte Arbeitnehmer, die bei Beginn eines Arbeitskampfes wegen einer Maßnahme der medizinischen Rehabilitation (z. B. Kuraufenthalt) Versorgungskrankengeld (Bundesversorgungsgesetz), Verletztengeld (gesetzliche Unfallversicherung) oder Übergangsgeld (gesetzliche Rentenversicherung) beziehen, bleiben für die Dauer des Bezuges dieser Leistungen beitragsfreie Mitglieder ihrer Krankenkasse mit vollem Versicherungsschutz für sich und die familienversicherten Angehörigen (§ 192 Abs. 1 Nr. 3 SGB V). Ein entsprechender Versicherungsschutz beginnt auch dann, wenn die Maßnahme während eines Arbeitskampfes begonnen wird.

Eintritt von Arbeitsunfähigkeit nach Beginn des Arbeitskampfes

Arbeitskampfteilnehmer, die während fortbestehender Mitgliedschaft gem. § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V arbeitsunfähig erkranken, sind anzuhalten, sich sofort bei der zuständigen Krankenkasse zu melden und die ihnen zu-

stehenden Leistungen (auch Krankengeld) zu beantragen. Wird trotz bestehender Arbeitsunfähigkeit die Zahlung von Krankengeld verweigert, ist die Kasse aufzufordern, die Gründe schriftlich mitzuteilen. Für die Dauer des Anspruchs auf Krankengeld bleibt die Mitgliedschaft bei der bisherigen Kasse als beitragsfreie Mitgliedschaft gem. § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V erhalten.

Krankengeld

Anspruch auf Krankengeld (§ 44 ff. SGB V) besteht grundsätzlich vom Tag nach der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit an. Er ruht für die Zeit der Lohnfortzahlung. Falls keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht – wie bei Streik und Aussperrung – ist Krankengeld zu zahlen. Das Gleiche gilt bei kalter Aussperrung. Ist der Lohnanspruch umstritten, muss Krankengeld gezahlt werden, weil es insofern nur auf die tatsächliche Zahlung des Arbeitsentgelts ankommt und nicht auf den Anspruch.

20. Streikgelder unterliegen nicht der Einkommenssteuer

Die Rechtslage zu den Streikgeldern ist eindeutig (Wiposchnelldienst des DGB Bundesvorstandes Nr. 5/2006 vom 30.03.06): Streikgelder, die von den Gewerkschaften an ihre Mitglieder gezahlt werden, unterliegen nicht der Einkommensteuer, sie sind also steuerfrei.

Nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes zählt die einem Streikenden gewährte Streikunterstützung weder zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit (§ 2 Abs. 1 Nr. 4, § 19 Abs. 1 EStG) noch ist sie eine Entschädigung für entgangene Einnahmen gemäß § 24 Nr. 1 a EStG. Sie ist auch keine Einnahme aus einer Leistung im Sinne des § 22 Nr. 3 EStG. Andererseits

entfällt der Werbungskostenabzug der streikbedingten Aufwendungen (BFH vom 24.10.1990 – X R 161/88-, BStBl II 1991, 337).“

Ferner stellte der BFH fest: „Die Abziehbarkeit der Gewerkschaftsbeiträge als Werbungskosten gemäß § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 EStG (BFH-Urteil vom 28. November 1980 VI R 193/77, BFHE 132, 431, BStBl II 1981, 368) spricht nicht für die Steuerbarkeit der von der Gewerkschaft gezahlten Streikunterstützungen. Es gibt keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz des Inhalts, dass sämtliche durch einen Werbungskostenaufwand veranlassten Vorteile Einnahmen in der Einkunftsart sein müssten, für die der Abzug geltend gemacht wird.“

21. Streiks für Sozialtarifverträge

"Gewerkschaften dürfen zu Streiks für einen Tarifvertrag aufrufen, in dem wirtschaftliche Nachteile aus einer Betriebsänderung ausgeglichen oder gemildert werden sollen." So hat es der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts mit Urteil vom 24.4.2007 – 1 AZR 252/06 entschieden.

Zurückgewiesen hat das Gericht - wie schon die Vorinstanzen - damit die Unterlassungsklage des Arbeitgeberverbandes Nordmetall gegen Streikaufrufe der IG Metall.

Anwendbar ist dieses Urteil natürlich auch auf andere Fälle.

22. Unterstützungsstreiks

Gewerkschaftliche Streiks, die der Unterstützung eines in einem anderen Tarifgebiet geführten Hauptarbeitskampfes dienen, unterfallen der durch Art. 9 Abs. 3

Grundgesetz gewährleisteten Betätigungsfreiheit von Gewerkschaften.

Dieses Grundrecht schützt alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen. Es überlässt deshalb den Koalitionen die Wahl der Mittel, mit denen sie die Regelung von Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge erreichen wollen. Zu diesen Mitteln gehört auch der Unterstützungsstreik. Seine Zulässigkeit richtet sich - wie bei anderen Arbeitskämpfmaßnahmen - nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Er ist daher rechtswidrig, wenn er zur Unterstützung des Hauptarbeitskampfs offensichtlich ungeeignet, nicht erforderlich oder unangemessen ist.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts wies, anders als die Vorinstanzen, die Klage eines Druckereiunternehmens ab, das von der Gewerkschaft ver.di wegen eines Unterstützungsstreiks Schadensersatz verlangte. Die Klägerin druckt u.a. die Zeitung für ein zum selben Konzern gehörendes Verlagsunternehmen. Dort führte ver.di einen Arbeitskampf um den Abschluss eines neuen Tarifvertrags für Redakteure an Tageszeitungen. Zu dessen Unterstützung rief sie die Beschäftigten der Klägerin zu einem befristeten Streik auf. Daraufhin legten 20 Arbeitnehmer für eine Nachtschicht die Arbeit nieder. Dieser Unterstützungsstreik war rechtmäßig. Die Gewerkschaft ver.di durfte ihn für geeignet und erforderlich zur Unterstützung ihres Hauptarbeitskampfs halten; der Streik war unter Berücksichtigung der Rechtspositionen der Klägerin nicht unangemessen (BAG vom 19.6.2007 - 1 AZR 396/06 -, Pressemitteilung Nr. 48/07).

**Du siehst: Es kommt auch auf Dich an;
und das in einer starken Gewerkschaft ver.di**

Stichwortverzeichnis

1-Euro-Jobber	15
ABM-Kräfte.....	15
Arbeitgeber	
Abmeldung	10
Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	14
Arbeitsentgelt	8
Arbeitskampfleitung.....	13, 20, 24
Arbeitsleistungen.....	7
Arbeitslosenversicherung	26
Arbeitsstunden	13
Arbeitsunfähige	29
Arbeitsunfähigkeit.....	31
Arbeitsverhältnis.....	7
Arbeitsverpflichtung.....	10
Arbeitsvertrags	
Verletzung	7
Aufruf	10
Ausperrung.....	13, 17, 18
Auszubildende.....	11, 14
Beamtinnen und Beamte	23
Betriebsrat.....	11, 13, 21
Bundesagentur für Arbeit.....	16
Bundesarbeitsgericht.....	7, 14, 15, 16, 17, 19, 21
Bundesarbeitsgerichts	33
Dauer	9
Einkommensteuer	32
Erwerbsminderungsrente	30
Erziehungsgeld	30
Freiwillig Versicherte	29
Friedenspflicht.....	9
Geschäftsbetrieb	19
Hinterbliebenenrente	30
Krankengeld	32
Krankenversicherung	28

Kur	31
Laufzeit	9
Leiharbeitnehmer	14
Maßregelung	11, 12, 16
Maßregelungen	7
Mehrarbeit	18
Mutterschaftsgeld	30
Nacharbeit	18
Notdienst	18, 19
Notdienstvereinbarung	18, 19
Personalrat	11, 13, 21
Pflegeversicherung	28
Pflichtversicherte	28
Polizei	11, 12, 19
Protestkundgebungen	11, 12, 19
Rechtsschutz	13, 16, 20, 24
Rentenbezieher	30
Rentenversicherung	27
Schwangere	30
Sozialtarifvertrag	33
Streikarbeit	17
Streikbrecher	12, 13, 15, 16, 17, 21, 22
Streikbruch	12, 17
Streikgeld	<i>Siehe Streikunterstützung</i>
Streikleitung	<i>Siehe Arbeitskampfleitung</i>
Streikunterstützung	13, 17, 21
Übergangsgeld	31
Überstunden	18
Urabstimmung	12, 14, 19
Vergünstigung	12
Vergünstigungen	11
Verletztengeld	31
Versorgungskrankengeld	31
Warnstreik	8
Weiterbeschäftigung	7
Wöchnerinnen	30

Quellen

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand,
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin:

ver.di-Infothek „Streik – Unser gutes Recht“,
ver.di-Infothek „Stärke zeigen – Informationen zum
Warnstreik“,
Hinweise im Arbeitskampf Nr. 1 – 7,
www.verdi.de/tarifbewegung/kommunen_und_laender/streikbrecher/beaminnen,
beamtinnen + beamte: Beteiligung von Beamtinnen und
Beamten an Arbeitskampfmaßnahmen,
Info: Auszubildende dürfen streiken,
[www.verdi.de/tk-it.nrw/Streik um tariflichen Sozialplan](http://www.verdi.de/tk-it.nrw/Streik_um_tariflichen_Sozialplan),

DGB-Bundesvorstand, Abt. Wirtschaftspolitik, Henriette-
Herz-Platz 2, 10178 Berlin, Wipo-Schnelldienst Nr.
5/2006 vom 30.03.06

Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung Nr. 48/07

Notizen: