



27. November 2023

Tarifinfo zum Warnstreik

Warnstreiks/Streiks sind zulässig! - Und unser gutes Recht!

Was ist ein Streik?

Der Streik ist ein **Grundrecht** zur Durchsetzung unserer Forderungen, welches sich aus Art. 9 Abs. 3 GG ergibt. Gewerkschaftliche Warnstreiks/Streiks sind (**nach Ablauf der Friedenspflicht**) auch während noch laufender Tarifverhandlungen zulässig (BAG v. 12.09.1984).

Maßregelungsverbot!

Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik stellt keine Verletzung des Arbeitsvertrages dar. Maßregelungen durch den Arbeitgeber wegen der Teilnahme an einem Streik sind verboten. Der bestreikte Arbeitgeber darf deshalb den streikenden Arbeitnehmer wegen der Streikteilnahme z. B. nicht abmahnen oder kündigen.

Arbeitszeiterfassung beim Streik

Oft behaupten die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer/-innen müssten sich im Streikfall vorher ausstempeln oder bei ihrem Vorgesetzten abmelden. Solche Verpflichtungen bestehen nach der geltenden Rechtsprechung nicht (BAG, Urteil v. 26.07.2005 -1 AZR 133/04). Wer sich entschließt, zu streiken, also seine Arbeit niederlegt, muss sich **weder ausstempeln noch vorher beim Vorgesetzten abmelden!** Denn für Tarifbeschäftigte, die einem Aufruf zum Streik folgen, sind die normalerweise geltenden Regelungen zu Verhaltens- und Abmeldeverpflichtungen aufgehoben (suspendiert), auch die Bedienung einer elektronischen Zeiterfassung. Es gibt auch keine Verpflichtung, sich in Streiklisten des Arbeitgebers einzutragen, denn damit wird die individuelle Ausübung des Streikrechts verhindert.

Stattdessen füllt ihr nachträglich einen Korrekturbeleg über die Streikteilnahme aus und leitet diesen – möglichst zeitnah - an ZA weiter. Dort werden die Korrekturbelege gesammelt und ans LBV weitergeleitet.

Notdienste, Notdienstvereinbarung

Der Arbeitgeber darf nicht einseitig bestimmen, wer Notdienst leisten muss. Die Regelung eines arbeitskampfbedingten Notdienstes ist gemeinsame Aufgabe des Arbeitgebers und der „streikführenden Gewerkschaft“ (BAG-Rechtsprechung, Urteil vom 31.01.1995 -1 AZR 142/94). Keinesfalls wird eine Notdienstvereinbarung über die Kreisgruppen oder gar örtlichen Personalräte verhandelt. Möchte eure Behörde mit euch einen Notdienst verhandeln, spricht uns an.





Wir befinden uns mit dem Innenministerium in Verhandlungen zu einer Notdienstvereinbarung. Das Erfordernis für Notdienste wird dort aktuell nur für 45 Beschäftigte beim LZPD gesehen.

Streikleitung

Um einen reibungslosen, ordnungsgemäßen und erfolgreichen Ablauf des Streiks zu gewährleisten, wird eine Streikleitung eingesetzt, an deren Anweisung sich alle Kolleginnen und Kollegen zu halten haben. Die Streikleitung entscheidet auch über das Ende bzw. eine Unterbrechung des Streiks. Über die Einsetzung und Besetzung der Streikleitung werdet ihr rechtzeitig informiert.

Nach dem Streik

Während des Streiks ruht das Arbeitsverhältnis. Die streikenden Beschäftigten erbringen keine Arbeitsleistung. Nach Ende eines Streiks besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

Folgen fürs Entgelt

Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht für die Dauer des Streiks nicht. Während des Streiks erhalten die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer Unterstützung von ihrer Gewerkschaft aus der Streikkasse. Das Streikgeld unterliegt nicht der Einkommenssteuer.

Wichtig: Wer sich für den Streik ausstempelt, befindet sich danach in seiner Freizeit und kann nicht streiken, d. h., **es besteht auch kein Anspruch auf Streikgeld!**

Wie komme ich an mein Streikgeld?

Am Streiktag füllt ihr ein Formular über eure Streikteilnahme aus, welches ihr bei Anreise im Bus von eurer Kreisgruppe erhaltet. Eine Person aus der KG bringt den Stapel dann zum Streikbüro am Startpunkt der Demo. Das Ausfüllen des Formulars ist Voraussetzung dafür, dass ihr im Nachgang Streikgeld erhaltet. Streikformulare sind auch im Streikbüro erhältlich. Bitte reicht auch die nachträglich korrigierte Entgeltabrechnung des LBV mit dem streikbedingten Abzug bei eurer Kreisgruppe nach. Die Kreisgruppe sammelt zunächst die kompletten Unterlagen ihrer Streikteilnehmer und übermittelt diese dann an die Landesgeschäftsstelle. Wir kümmern uns um den Rest.

Teilnahme von Beamten am Streik?

Beamte haben **kein Streikrecht**. Beamte können jedoch in Ausübung des Versammlungsrechtes und des Rechts auf freie Meinungsäußerung an Protestversammlungen oder Protestmärschen teilnehmen. Sie können dies sogar in Uniform, aber **ohne Waffe** tun. Diese Rechte können auch gemeinschaftlich, also auch gewerkschaftlich organisiert, wahrgenommen werden.



Personalräte

Personalratsmitglieder haben sich in Bezug auf Arbeitskampfmaßnahmen neutral zu verhalten. Das heißt u. a., dass sie zum Beispiel keine Personalratssitzung zum Zwecke der Urabstimmung durchführen können. Auch die Verteilung von Flugblättern in der Funktion als Personalrat ist nicht zulässig. Dies bedeutet auch, dass ein Personalratsmitglied nicht zur Arbeitsniederlegung auffordern kann, wobei das einzelne Personalratsmitglied in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer an dem Streik jedoch teilnehmen und z. B. auch als Streikposten tätig sein darf. Wichtig ist, dass Personalräte dem Arbeitgeber anzeigen, dass sie sich an Warnstreiks oder am Streik beteiligen und ihre Personalratstätigkeit in dieser Zeit ruht.

Sozialversicherung

Während der Dauer eines rechtmäßigen Arbeitskampfes besteht die Mitgliedschaft versicherungspflichtiger Beschäftigter in der gesetzlichen Krankenversicherung, Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung fort. Beiträge sind jedoch für die Zeit des Streikes nicht zu entrichten.

Für die Unfallversicherung gilt jedoch, dass die an Arbeitskampfmaßnahmen beteiligten Arbeitnehmer **nicht** unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehen. Hier eingeschlossen sind auch Unfälle, die sich auf dem Weg oder zu der Arbeitsstelle ereignen, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsstelle aufgesucht hat, um sich an den Arbeitskampf-Maßnahmen zu beteiligen.

Noch Fragen?

Fragen in und um die durchzuführenden Warnstreiks/Streiks beantwortet die Geschäftsstelle der GdP.