

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



Das kleine Streik-ABC

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft




Das kleine Streik-ABC

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nun liegt dieses kleine Nachschlagewerk bereits in fünfter, aktualisierter Auflage vor. Dies zeigt die wachsende Bedeutung des Streiks für die GEW. Neben einer zunehmenden Anzahl an Warnstreiks konnten 2015 auch beim Arbeitskampf für die Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes im Bereich Bund und Kommunen erstmals Erfahrungen mit einem Erzwingungsstreik gesammelt werden, die in diese Broschüre eingeflossen sind.

Neben allgemeinen Stichworten zu den Grundlagen des Streiks und zu den Rechten und Pflichten in einer Streiksituation haben wir bei der Auswahl der Stichworte auch berücksichtigt, dass die GEW-Mitglieder schwerpunktmäßig an Schulen, Kitas, Hochschulen und anderen Bildungseinrichtungen tätig sind.



Wir haben erstmals an einigen Stellen QR Codes eingefügt, die zu weitergehenden Informationen auf unserer Internetseite führen. Gerade bei einem kleinen kompakten Werk wie dem ABC ist das eine gute Möglichkeit, sich mit Hilfe des Smartphones schnell und unkompliziert weiterführende Informationen zu verschaffen.

Mit kollegialen Grüßen
Daniel Merbitz

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes der GEW
Leiter des Vorstandsbereichs Tarif- und Beamtenpolitik



**Ergänzende Informationen,
Schaubilder und zur Informa-
tionen aktuellen Tarifrunde
unter www.gew.de/streik**

A Abmelden zum Streik

ArbeitnehmerInnen, die einem → Streikaufruf folgen, müssen sich nicht beim Vorgesetzten zum → Streik „abmelden“ oder ihre Streikbeteiligung ankündigen. Die arbeitsvertraglichen Pflichten sind während eines Streiks ausgesetzt. Dies gilt sowohl für die Hauptpflicht (Arbeitsleistung) als auch für Nebenpflichten (Abmelden). Eine Pflicht zum Abmelden wegen eines Streiks würde eine psychische Hürde bedeuten, die mit der Bedeutung des Streikrechts als Grundrecht nicht zu vereinbaren wäre.

Dennoch kann es in der Praxis sinnvoll sein, die Streikteilnahme anzukündigen, besonders wenn nur ein Teil des Kollegiums streikt oder streiken kann. Es erleichtert auch streikbetroffenen → Eltern, solidarisch zu bleiben. Das sollte man am besten mit anderen Streikenden und der örtlichen Arbeitskampfleitung besprechen.

Anwender des TV-L / TVöD

A

Viele Arbeitgeber wenden den → TV-L oder den → TVöD an, obwohl sie selbst nicht unmittelbar tarifgebunden sind. Dabei wird in einem separaten → Tarifvertrag oder im einzelnen Arbeitsvertrag auf die jeweils geltende Fassung des Tarifvertrags („dynamische Verweisung“) oder auf den Tarifvertrag in einer durch Datum bestimmten Fassung („statische Verweisung“) verwiesen.

Soweit es sich nicht um eine individualrechtliche statische Verweisung handelt, dürfen die Beschäftigten zum → Streik (→ Partizipationsstreik) aufgerufen werden, weil auch für sie ein Tarifergebnis zur Anwendung kommt. Die Entscheidung, wer mitstreiken kann, liegt bei der streikführenden → Gewerkschaft, nicht bei den einzelnen einzelnen Beschäftigten. Voraussetzung dafür ist ein → Streikaufruf der Gewerkschaft.

A Arbeitgeber (-verbände)

→ Tarifverhandlungen können mit einzelnen Arbeitgebern oder mit Arbeitgeberverbänden geführt werden. Man nennt Arbeitgeber(verbände) und → Gewerkschaften auch Tarifvertragsparteien oder Tarifpartner.

So ist der Arbeitgeberverband „Tarifgemeinschaft deutscher Länder“ (TdL) Tarifvertragspartei für den Abschluss des → Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Hessen ist als einziges Bundesland nicht Mitglied der TdL, sondern verhandelt seit 2004 allein mit den Gewerkschaften. Tarifvertragspartei beim Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bund und Kommunen (TVöD) ist neben dem Bund die „Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände“ (VKA), in der die Landesverbände der kommunalen Arbeitgeber Mitglied sind.

Arbeitskampf / Aktionsformen

Zum Arbeitskampf zählen sämtliche Kampfmittel, die → Arbeitgeber oder Arbeitnehmer zur Durchsetzung ihrer Forderung einsetzen. Das bekannteste Arbeitskampfmittel der Arbeitnehmer ist der → Streik, das der Arbeitgeber die → Aussperrung. Weitere Arbeitskampfmittel sind z. B. Bummelstreik, Betriebsbesetzung, Betriebsblockade oder Boykott. Auch gewerkschaftlich getragene streikbegleitende „Flashmob Aktionen“ sind nicht generell rechtswidrig. Neue Aktionsformen werden in jedem Arbeitskampf geboren. Wichtig dabei ist, dass die Aktionen dazu beitragen, in → Tarifverhandlungen ein möglichst gutes Ergebnis zu erzielen. Sie sollen die Beschäftigten mobilisieren und → Solidarität und Unterstützung in der Öffentlichkeit herstellen.

A Arbeitskampfleitung

Für die Durchführung eines → Streiks gibt es klare Regeln: Zu einem Streik darf nur von → Gewerkschaften aufgerufen werden (→ Streikaufruf). Es wird eine Zentrale Arbeitskampfleitung (ZAKL) gebildet, die den Streikaufruf bekannt gibt, Beginn und Dauer des Streiks festlegt, über Verhandlungsergebnisse unterrichtet, die → Urabstimmung einleitet und die Wiederaufnahme der Arbeit verkündet.

Auf der Ebene der GEW-Landesverbände werden Landesarbeitskampfleitungen gebildet, vor Ort werden örtliche Arbeitskampfleitungen eingesetzt. Letztere informieren die Mitglieder, besetzen das → Streikbüro und führen Streiklisten, sorgen für Streikposten und legen in Absprache mit der Landesarbeitskampfleitung → Notdienstarbeiten fest.

Arbeitslosenversicherung

A

Bei einer Streikdauer bis zu einem Monat dauert das Pflichtversicherungsverhältnis fort. Aufgrund einer streikbedingten Entgeltkürzung kann es allenfalls zu einer geringfügigen Minderung des Arbeitslosengeldes kommen. Ein längerer → Streik kann ggfs. Auswirkungen auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld haben. Hier beraten die zuständigen Landesverbände.

Während des Arbeitskampfes haben Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Leistungen der Arbeitsagentur, d. h. auch Kolleginnen und Kollegen, die kein → Streikgeld bekommen, können kein Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld beantragen.

Sollten Arbeitnehmer wegen des Streiks in eine finanzielle Notlage geraten, so können sie aber Wohngeld und, falls keine finanziellen Rücklagen vorhanden sind, auch Arbeitslosengeld II („Hartz IV“) erhalten.

A Aufsichtspflicht

Die Beschäftigten an Schulen, Kitas und anderen Bildungseinrichtungen sind angewiesen, durch Aufsichtsmaßnahmen Schaden von den ihnen anvertrauten Kindern und Jugendlichen abzuwenden. Die inhaltliche Ausfüllung dieser Aufsichtspflicht ist nur sehr allgemein geregelt. Bei Lehrkräften ist die Aufsichtspflicht Amtspflicht.

Da in einem Arbeitskampf die Arbeitspflicht suspendiert ist, gilt dies auch für die Aufsichtspflicht. Gleichwohl kann über eine → Notdienstvereinbarung mit der Gewerkschaft die Aufsicht sichergestellt werden.

Bleibt eine Schule oder Einrichtung streikbedingt geschlossen, sind die → Eltern für die Betreuung ihrer Kinder verantwortlich.

Aussperrung

Die → Arbeitgeber können nach herrschender Rechtsauffassung auf einen gewerkschaftlichen → Streik mit einer Aussperrung reagieren. Das ergibt sich aus dem Paritätsgrundsatz. Eine Aussperrung ist jedoch nur noch eingeschränkt möglich, d. h. es darf nur im Geltungsbereich des → Tarifvertrages ausgesperrt werden, und die Verhältnismäßigkeit hinsichtlich Dauer und Umfang zum Arbeitskampf muss gewahrt werden.

Ausgesperrt werden müssen dann alle Mitarbeiter, es darf nicht zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und anderen Beschäftigten unterschieden werden. Für die Zeit der Aussperrung zahlt der Arbeitgeber kein Entgelt.

A Auszubildende

Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Kitas und andere pädagogische Einrichtungen sind Ausbildungsbetriebe. Die Auszubildenden in einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis haben das Recht, an Arbeitskampfmaßnahmen teilzunehmen. Das gilt entsprechend auch für PraktikantInnen. Etwas anderes gilt für öffentlichrechtliche Ausbildungsverhältnisse (z. B. Referendariat). Diese unterliegen beamtenrechtlichen Vorschriften und damit noch dem Streikverbot für → Beamte (→ BeamtInnen Streikrecht).

Für die Jugend- und Auszubildendenvertreter gelten dieselben Streikrechtsbeschränkungen wie für den → Betriebsrat und den → Personalrat.

BeamtInnen

BeamtInnen dürfen nicht auf bestreikten Arbeitsplätzen eingesetzt werden, solange es dafür keine gesetzliche Regelung gibt. Dies hat das Bundesverfassungsgericht 1993 entschieden. Eine gesetzliche Regelung wurde bis heute nicht beschlossen.

Die GEW fordert ihre beamteten Mitglieder auf, gegenüber den Schulleitungen / Dienstvorgesetzten (→ Direktionsrecht) deutlich zu machen, dass sie nicht als Streikbrecher eingesetzt werden wollen. In den Schulen können dazu Unterschriften unter einer Erklärung – „Wir nicht“ – gesammelt und den Schulleitungen übermittelt werden. Entsprechende Unterschriftenlisten stellen die GEW-Landesverbände auf Anfrage zur Verfügung (siehe auch → Beamtenstreik).

B Beamtenstreik

Nach herrschender Meinung dürfen → BeamtInnen in Deutschland nicht streiken. Das wird aus Art. 33 Abs. 4 („besondere Treuepflicht“) und Abs. 5 GG („hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums“) hergeleitet. Internationale Abkommen gestehen Beamten grundsätzlich ein → Streikrecht zu. Die GEW hat mehrere Verfahren beim Bundesverfassungsgericht anhängig, da sie hier eine Einschränkung der Koalitionsfreiheit sieht. An der Vorbereitung eines → Streiks oder an anderen → Aktionsformen dürfen sich BeamtInnen jedoch beteiligen.



Hintergrundinformationen unter
www.gew.de/beamtenstreik

Befristet Beschäftigte

Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen haben die gleichen Rechte wie unbefristet Beschäftigte. Sie dürfen also auch am → Streik teilnehmen. Und als GEW-Mitglieder haben sie natürlich die gleichen Rechte wie andere Mitglieder auch – einschließlich Streikgeld und Rechtsschutz.

Da sie auf Grund ihrer unsicheren persönlichen Situation eher dem Druck des Arbeitgebers ausgesetzt sein könnten, muss besonders darauf geachtet werden, dass ihnen gegenüber z. B. das → Maßregelungsverbot greift.

B Besoldungsrunde

Die Besoldung der → BeamtInnen wird vom Gesetzgeber (Bund, Länder oder Kommunen) einseitig festgelegt.

Als es noch bundesweit einheitliche Tarifabschlüsse und eine einheitliche Beamtenbesoldung gab, wurden die Tarifabschlüsse im Wesentlichen auf die Besoldung übertragen.

Heute wird nicht nur im Tarifbereich getrennt verhandelt (→ TVöD, → TV-L). Auch über die Besoldung der Landes- und Kommunalbeamten kann seit der Föderalismusreform 2006 jedes Land alleine entscheiden. Die volle Übertragung der Tarifergebnisse ist von der Regel zur Ausnahme geworden. Deshalb rufen die → Gewerkschaften im öffentlichen Dienst meist zur „Tarif- und Besoldungsrunde“ auf und versuchen, die BeamtInnen mit einzubeziehen.

Betriebsrat

Das Betriebsverfassungsgesetz untersagt ausdrücklich, bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Arbeitskampfmaßnahmen einzusetzen.

Auch während eines Arbeitskampfes besteht das Amt des Betriebsrates mit allen Rechten und Pflichten weiter. Nur bei Entscheidungen des Arbeitgebers, die unmittelbar mit dem Streik zusammenhängen (Streikbruchprämien) hat der Betriebsrat kein Mitspracherecht.

Der Betriebsrat kann Betriebsversammlungen (→ Personalversammlung) zu tarifpolitischen Themen einberufen. Mitglieder des Betriebsrates – auch Freigestellte – können als ArbeitnehmerIn streiken, zum → Streik aufrufen und gewerkschaftliche Funktionen wahrnehmen, müssen dabei immer klarstellen, wann sie als Betriebsrat und wann als GewerkschaftsvertreterIn handeln. Siehe auch → Personalrat.

D Demonstrationen

Das Versammlungsrecht ist Ländersache. Daher gibt es hier Unterschiede in den Bundesländern.

Grundsätzlich gilt: Demonstrationen – auch Streikdemos – müssen vorher bei der Polizei angemeldet werden. „Spontane Demonstrationen“ sind nicht anmeldepflichtig, müssen aber wirklich „spontan“ sein, d. h. ohne vorbereitete Plakate, Reden etc.

Die „Sondernutzung öffentlicher Räume“ durch Infotische, Streikzelte o. ä. muss beim Ordnungsamt angemeldet werden – in Bayern fallen hierunter sogar Streikposten! Öffentliche Einrichtungen wie Schulen und Hochschulen sind keine „öffentlichen Räume“, hier gilt das Hausrecht der Schul- oder Hochschulleitung.

Demonstrations- arbeitskampf

D

Arbeitskämpfen, bei denen es nur um den nachhaltigen und kollektiven Hinweis auf Meinungen geht, fehlt häufig die Tarifbezogenheit. Sie sind daher nach der Rechtsprechung unzulässig.

D Direktionsrecht

Da während eines regulären → Streiks die Arbeitspflicht ruht, ruht auch das Direktionsrecht. Deshalb müssen Weisungen von → SchulleiterInnen, KitaleiterInnen und anderen Vorgesetzten nicht befolgt werden. Anweisungen von Vorgesetzten, die durch Streik ausgefallene Arbeits-/Unterrichtszeit vor- oder nachzuarbeiten, sind rechtswidrig.

Dienstvorgesetzte haben nicht das Recht, das Handeln der Streikenden zu beeinflussen, da Art. 9 GG das Streikrecht schützt (→ Koalitionsfreiheit). Kommt es dennoch zu Versuchen der Disziplinierung, steht GEW-Mitgliedern der gewerkschaftliche Rechtsschutz zur Seite.

Eltern

E

Bei → Streiks in Schulen, Kitas und Jugendhilfeeinrichtungen sind die Eltern der Kinder und Jugendlichen meist direkt oder indirekt vom Streik betroffen. Ihre Solidarität ist deshalb besonders wichtig, um in der → Öffentlichkeit Unterstützung für die Streikziele zu erhalten. Deshalb ist es ratsam, betroffene Eltern möglichst schon im Vorfeld über die Gründe für den Streik zu informieren und um Verständnis und Unterstützung für die geplanten Aktionen zu werben.

Eltern, die wegen des Streiks ihre Kinder selbst betreuen müssen, sollten versuchen, mit ihrem Arbeitgeber eine einvernehmliche Regel zu finden. Manchmal ist es auch möglich, die Kinder mit zur Arbeit zu bringen.

E Elterngeld

Das Elterngeld errechnet sich aus dem durchschnittlichen Nettoeinkommen pro Monat in den letzten 12 Monaten. Das → Streikgeld der GEW zählt (ähnlich wie z. B. Krankengeld oder Arbeitslosengeld) für die Elterngeldberechnung nicht mit. Deshalb kann das relevante Nettoeinkommen bei einem → Streik geringer ausfallen. Wenn der Streik in die für die Berechnung maßgeblichen 12 Monate fällt (bei Müttern: 12 Monate vor Beginn des Mutterschutzes oder einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung, bei Vätern: 12 Monate vor Beginn der Elternzeit), führt der Streik zu einer Kürzung des Elterngelds. Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG wird durch eine Streikteilnahme nicht gemindert.

Entgeltordnung

E

Die Entgeltordnung regelt tarifvertraglich, welche Tätigkeit welcher Entgeltgruppe zugeordnet wird.

E Erfassung der Streikenden

Der Arbeitgeber wird die Streikteilnahme erfassen, sonst könnte er keinen → Gehaltsabzug berechnen. Anweisungen des Arbeitgebers, wonach sich Streikwillige / Streikende selbst in Listen eintragen oder entsprechende Listen führen sollen, sind rechtswidrig. Das gilt auch für streikende Beschäftigte mit → Leitungsfunktionen. Auch ein Eintrag in die Personalakte der Streikenden ist unzulässig.

Die Gewerkschaften müssen ebenfalls erfassen, welche Mitglieder sich am Streik beteiligen und wie hoch die Gehaltsabzüge waren, sonst könnten sie kein → Streikgeld auszahlen. Hierzu gibt es Streiklisten im → Streikbüro. Sie behandeln diese Informationen vertraulich.

Erzwingungsstreik

E

Ein Erzwingungsstreik wird grundsätzlich bis zur Erreichung des Kampfzieles geführt. Er wird nur dann eingeleitet, wenn → Tarifverhandlungen gescheitert sind oder wenn ein → Arbeitgeber die Aufnahme von Verhandlungen massiv ablehnt. Die Einleitung eines → Streiks bedarf immer eines Streikbeschlusses der zum Streik aufrufenden Gewerkschaft. In der Regel wird zuvor eine → Urabstimmung durchgeführt, in der 75 Prozent der Abstimmenden für Arbeitskampfmaßnahmen stimmen müssen. Zur Urabstimmung werden alle Gewerkschaftsmitglieder aufgerufen, die von der Tarifforderung erfasst sind. Auch wer nicht an der Urabstimmung teilgenommen hat, kann danach selbstverständlich mitstreiken.

F Ferien (Schulferien / Semesterferien)

Schulferien und Semesterferien sind kein Urlaub, sondern unterrichtsfreie bzw. vorlesungsfreie Zeit. Daher können die Beschäftigten an Schulen und Hochschulen selbstverständlich auch in den Ferien streiken. Wenn eine Lehrkraft sich zum Beispiel am letzten Tag vor den Ferien in einem unbefristeten → Streik befindet, kann der → Arbeitgeber davon ausgehen, dass er / sie in der unterrichtsfreien Zeit weiter streikt, sofern die Gewerkschaft den Streik nicht vorher für beendet erklärt hat (was in der Regel der Fall sein wird).

Wenn der / die Beschäftigte für den betreffenden Ferienzeitraum auch Erholungsurlaub beantragt hat, gelten die Ausführungen zum Stichwort → Urlaub.

Friedenspflicht

Die Friedenspflicht verbietet Arbeitskampfmaßnahmen während der Laufzeit eines → Tarifvertrags, die das Ziel haben, in diesem Tarifvertrag geregelte Tatbestände zu verändern. Sie gilt auch ohne ausdrückliche Vereinbarung der Tarifvertragsparteien.

Für tarifvertraglich nicht geregelte Fragen gilt die Friedenspflicht nicht. Allerdings muss genau geprüft werden, ob es sachliche Zusammenhänge mit bestehenden Tarifverträgen gibt, die die Friedenspflicht auslösen. Wann das der Fall ist, ist in der Rechtsprechung umstritten.

Die Friedenspflicht endet mit Auslaufen oder Kündigung des Tarifvertrags.

G Gehaltsabzug

Für die Dauer der Streikteilnahme besteht kein Anspruch auf Gehalt.

Im öffentlichen Dienst ist die Berechnungsgrundlage für den Gehaltsabzug § 24 Abs. 3 TV-L/ TVöD. Danach wird bei ganztägigen (Warn-) Streiks das Entgelt anteilig nicht gezahlt, bei Lehrkräften unabhängig von stundenplanmäßigen Unterrichtsstunden. Bei stundenweisen Warnstreiks (Gehaltsabzug je Streikstunde): Monatsentgelt geteilt durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit – das meint bei Lehrkräften nicht nur die Unterrichtszeit.

Im Zweifelsfall sollte man seine Gehaltsabrechnung nach einem Streik überprüfen und sich den Gehaltsabzug von der Dienststelle erläutern lassen. GEW-Mitglieder erhalten Beratung durch ihren Landesverband.

Gewerkschaft

Eine Gewerkschaft ist eine tariffähige ArbeitnehmerInnenvereinigung, die im Rahmen der → Koalitionsfreiheit unmittelbar dem Schutz des Grundgesetzes unterliegt.

Tariffähigkeit setzt unter anderem voraus, dass eine Gewerkschaft freiwillig, auf Dauer, gegnerfrei und überbetrieblich ist und demokratische Entscheidungsstrukturen aufweist. Ein → Streik ist nur rechtmäßig, wenn er von einer tariffähigen Gewerkschaft getragen wird. Nur Gewerkschaften dürfen zum Streik aufrufen.

Die Gewerkschaft bildet die → Arbeitskampfleitung, führt die → Tarifverhandlungen und die → Urabstimmung durch und zahlt ihren streikenden Mitgliedern → Streikgeld.

J **Jahressonderzahlung** **(„Weihnachtsgeld“)**

Im öffentlichen Dienst wird die Jahressonderzahlung laut Tarifvertrag (→ TVöD / → TV-L) dann voll ausgezahlt, wenn der / die Beschäftigte zwölf Monate beschäftigt war. Einzelne Tage ohne Entgeltanspruch werden bei der Ermittlung der zustehenden Höhe der Jahressonderzahlung nicht berücksichtigt. Daher vermindert diese sich auch nicht durch Streiktage.

Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) ist ein Sonderfall der Vereinigungsfreiheit. Unter ihr versteht man das Recht von jedermann und für alle Berufe, sich zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zusammenzuschließen. Dieses Recht erfasst sowohl die individuelle als auch die kollektive Freiheit. Demnach sind → Gewerkschaften und → Arbeitgeberverbände in ihrem Bestand, ihrer organisatorischen Ausgestaltung und in ihrer Betätigung verfassungsrechtlich geschützt. Alle Beschäftigten haben das Recht, einer Gewerkschaft beizutreten, selbstverständlich auch → BeamtInnen. Mit dem Begriff der „negativen Koalitionsfreiheit“ wird umgekehrt das Recht umschrieben, keiner Gewerkschaft beizutreten.

K Krankenversicherung

Für Pflichtversicherte in einer gesetzlichen Krankenkasse besteht während eines → Streiks die Mitgliedschaft ohne Beitragspflicht fort.

Freiwillig Versicherte und privat Krankenversicherte müssen ihren Beitrag auch während eines Streiks weiter zahlen. Der Arbeitgeberzuschuss wird bei einer streikbedingten Entgeltkürzung anteilig gekürzt. Sollte der/die Beschäftigte durch die Entgeltkürzung kurzzeitig unter die Pflichtversicherungsgrenze fallen, so hat das keine weiteren Folgen für die Krankenversicherung. Bei freiwillig Versicherten, für die der Arbeitgeber die Beiträge abführt, erfolgt eine Abmeldung bei der Krankenkasse durch den Arbeitgeber. Darüber muss dieser aber den Beschäftigten rechtzeitig vorher informieren. In diesen Fällen führt der Versicherte das Vertragsverhältnis selbst fort.

Krankheit

K

Beschäftigte, die während eines → Streiks arbeitsunfähig erkranken, haben keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, da die Arbeitsleistung schon aus einem anderen Grund – der Streikteilnahme – entfällt. Für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit erhalten sie Krankengeld. Erkrankten Streikteilnehmer nach Beginn des → Streiks, so können sie gegenüber ihrem Arbeitgeber die Beendigung der Streikteilnahme mitteilen. Dies sollte schriftlich und mit Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung geschehen. Nur dann besteht Aussicht auf Lohnfortzahlung. Andernfalls wird davon ausgegangen, dass der Beschäftigte ohne Arbeitsunfähigkeit weiter gestreikt hätte und der Arbeitsausfall durch den Streik verursacht wurde. Im Einzelfall sollte die Rechtsberatung der Landesverbände eingeholt werden. Erkrankt ein Beschäftigter bereits vor Beginn des Streiks, besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

L Leitungsfunktionen

LeiterInnen von Schulen, Kitas und anderen Einrichtungen sowie andere Dienstvorgesetzte haben nicht das Recht, sich in Arbeitskampfmaßnahmen einzumischen (→ Direktionsrecht) Sie dürfen z. B. keine Beamtinnen und Beamte auf bestreikten Arbeitsplätzen einsetzen oder einseitig Notdienste anordnen.

SchulleiterInnen und andere leitende Beschäftigte, die nicht verbeamtet sind, können aber an einem → Streik teilnehmen, da das Streikrecht nicht an eine Funktion gebunden ist. Auch Beschäftigte mit Leitungsfunktionen sind – soweit sie nicht verbeamtet sind – ArbeitnehmerInnen und können deshalb auch an einem Streik teilnehmen, da das → Streikrecht nicht an eine Funktion gebunden ist.

Maßregelungsverbot

In § 612a Bürgerliches Gesetzbuch ist geregelt, dass der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen darf, weil dieser „in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.“ Das nennt sich Maßregelungsverbot.

Die → Gewerkschaften schließen in der Regel im Ergebnis von → Tarifverhandlungen eine Vereinbarung über ein Maßregelungsverbot ab. Darin wird ausdrücklich festgehalten, dass die Teilnahme am → Streik zu keinen Nachteilen für die Streikenden führen darf und eingeleitete Maßregelungen zurückgenommen werden. Dies geschieht auch im öffentlichen Dienst.

N Notdienst

Zur Aufrechterhaltung lebensnotwendiger Dienstleistungen oder Schutz der Betriebsanlagen vor Schaden können Notdienste eingerichtet werden. Die Beaufsichtigung von Kindern gehört hierzu nicht (→ Aufsichtspflicht).

Bei der Aufstellung eines Notdienstplanes müssen die Arbeitgeber mit der → Arbeitskampfleitung der streikführenden Gewerkschaft zusammenarbeiten. Der Arbeitgeber darf Notdienstarbeiten nicht einseitig festlegen. → Personalräte und → Betriebsräte sind für Notdienstvereinbarungen nicht zuständig.

Partizipationsstreik

Ein Partizipationsstreik richtet sich gegen einen Außenseiter-Arbeitgeber, der zwar keinem Arbeitgeberverband angehört, aber → Anwender des Tarifvertrages ist. Merkmal ist, dass der Außenseiter nicht nur faktisch am Ergebnis eines Arbeitskamps teilhat. Die Übernahme des umkämpften Verbandstarifvertrags ist vielmehr rechtlich gesichert ist, weil ein mit dem Außenseiter vereinbarter Firmentarifvertrag auf den näher bezeichneten Verbandstarifvertrag dynamisch verweist oder die Geltung des Verbandstarifvertrags generell in den Arbeitsverträgen vereinbart wurde.

P Personalrat

Der Personalrat als Gremium ist – ebenso wie der → Betriebsrat – nicht Arbeitskampfpartei, muss also neutral bleiben. Er ist nicht für → Notdienstpläne zuständig. Er darf über Tarifziele und -auseinandersetzungen informieren, auch in einer → Personalversammlung.

Mitglieder der Personalvertretungen dürfen als ArbeitnehmerInnen streiken, zu → Streiks aufrufen und während des Streiks gewerkschaftliche Funktionen wahrnehmen (z. B. → Arbeitskampfleitung). Sie sollten aber stets klarstellen, dass sie nicht als Personalrat, sondern als GewerkschaftsvertreterIn handeln.

Die normale Personalratsarbeit geht auch während eines Streiks weiter. Nur bei Entscheidungen des Arbeitgebers, die unmittelbar mit dem Streik zusammenhängen (z. B. Streikbruchprämien) besteht kein Mitspracherecht.

Personalversammlung

Auch während eines Arbeitskampfes hat der → Personalrat das Recht, zu einer Personalversammlung während der Arbeitszeit einzuladen. In dieser kann er über tarifpolitische Ziele und über den Stand der Tarifauseinandersetzungen informieren und mit der Belegschaft darüber diskutieren. Es empfiehlt sich, hierzu GewerkschaftsvertreterInnen einzuladen. Eine Verletzung der Neutralitätspflicht ist das nicht.

Die Dauer der Personalversammlung ist gesetzlich nicht begrenzt. Sie muss ausreichen, um die zu behandelnden Themen in ungestörter und freier Aussprache zu behandeln.

P Politischer Streik

Politische Streiks sollen politische Organe unter Druck setzen, um bestimmte Interessen oder politische Forderungen der Streikenden durchzusetzen – wie die Einführung des demokratischen Wahlrechts und sozialpolitischer Maßnahmen. Er richtet sich nicht gegen einen Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband. Er verfolgt keine Ziele, die mit den Mitteln des kollektiven Arbeitsrechts regelbar wären. Der letzte politische Proteststreik fand in der Bundesrepublik im Jahr 1952 statt, danach wurde diese Form des Streiks für unzulässig erklärt.

Probezeit

Beschäftigte in der Probezeit haben die gleichen Rechte wie alle anderen Beschäftigten und dürfen deshalb ebenfalls am → Streik teilnehmen. Auch als GEW-Mitglieder haben sie die gleichen Rechte wie andere Mitglieder – einschließlich → Streikgeld und Rechtsschutz. Ebenso wie → befristet Beschäftigte können sie aber auf Grund ihrer unsicheren persönlichen Situation eher dem Druck des Arbeitgebers ausgesetzt sein. Deshalb muss auch bei ihnen besonders darauf geachtet werden, dass ihnen gegenüber z. B. das → Maßregelungsverbot greift.

R Referendare

Entsprechend den gesetzlichen Regelungen auf Länderebene sind Referendare BeamtInnen auf Zeit.

Für → Beamte – auch solche auf Zeit – besagt die herrschende Rechtsmeinung, dass sie nicht streiken dürfen. Andere → Aktionsformen stehen ihnen durchaus offen. Angestellte Referendare dürfen sich natürlich an einem Streik beteiligen.

Rentenversicherung

Die Rentenversicherung setzt ein Beschäftigungsverhältnis gegen Entgelt voraus. Dieses ruht während eines → Streiks und der Entgeltanspruch entfällt. Daher sind keine Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Jeder Monat, in dem zumindest teilweise Beiträge gezahlt wurden, wird als Versicherungsmonat bewertet. Nur die geringere Beitragszahlung wirkt sich geringfügig auf die Höhe der Rente aus: Ein einmalig streikbedingt um 100 Euro vermindertes Bruttoeinkommen führt zu einer monatlichen Rentenminderung von 8 Cent – nicht viel, verglichen mit der Wirkung einer erstreikten Gehaltserhöhung. In seltenen Fällen, z. B. bei Nichterfüllen der Wartezeit, kann der Ausfall kompletter Streikmonate der Entstehung des Rentenanspruchs entgegenwirken. Bei Fragen berät der zuständige Landesverband.

S Schlichtung (-verfahren)

Erklärt eine → Tarifvertragspartei die → Tarifverhandlungen für gescheitert, so kann es zur Schlichtung kommen. Erforderlich ist dafür, dass zwischen den Tarifvertragsparteien eine Schlichtungsvereinbarung abgeschlossen wurde oder wird, in der sich die Tarifvertragsparteien auf ein geregeltes Einigungsverfahren in einigen. In der Schlichtungsvereinbarung wird in aller Regel vereinbart, dass während der Dauer der Schlichtung → Friedenspflicht herrscht. In Deutschland sind nur freiwillige Schlichtungsverfahren zulässig. Eine staatliche Zwangsschlichtung von Tarifkonflikten wäre verfassungswidrig.

Im Organisationsbereich der GEW gibt es eine Schlichtungsvereinbarung für den Öffentlichen Dienst im Bereich des → TVÖD, nicht aber im Bereich des → TV-L.

Solidarität

S

Solidaritätserklärungen oder Solidaritätsadressen können eine wichtige öffentlichkeitswirksame Maßnahme zur Unterstützung von Arbeitskampfmaßnahmen sein. Solidarität können z. B. alle Beschäftigten einer Bildungseinrichtung bekunden, die nicht unter den Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrags fallen, in dem sie die → Aktionen / Arbeitskampfmaßnahmen aktiv unterstützen und sich nicht als Streikbrecher einsetzen lassen.

S Solidarität unter DGB-Gewerkschaften

Der DGB-Bundeskongress hat 1998 beschlossen, dass die Mitgliedsgewerkschaften Streikbeschlüsse gegenseitig anerkennen. In der Praxis bedeutet das: Wenn Mitglieder einer nicht streikführenden → Gewerkschaft in den Arbeitskampf durch Beteiligung am Streik oder Aussperrung einbezogen werden, erhalten sie von ihrer Gewerkschaft Streikunterstützung.

Solidaritätsstreik

S

Bei einem → Solidaritätsstreik unterstützen ArbeitnehmerInnen in einem anderen Tarifgebiet oder bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern durch eigene Streikmaßnahmen den Hauptstreik. Solidaritätsstreiks sind nach neuerer Rechtsprechung des BAG grundsätzlich rechtmäßig. Voraussetzung ist allerdings ein rechtmäßiger Hauptstreik. Auch beim Solidaritätsstreik muss der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt sein. Der → Streik darf sich nicht auf den Unterstützungstreik konzentrieren. Der vom Solidaritätsstreik betroffene Arbeitgeber muss dem Arbeitgeber des Hauptkampfes räumlich, branchenmäßig oder wirtschaftlich nah sein. Dies ist im Einzelfall zu prüfen.

S Streik

Streik ist die gemeinsame, planmäßige, vorübergehende, volle und teilweise Vorenthaltung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung durch eine Mehrheit der Arbeitnehmer zur Erreichung eines wirtschaftlichen Zieles. Ein Streik ist rechtmäßig, wenn er von einer → Gewerkschaft geführt wird, er ein tariflich regelbares Ziel verfolgt und keine → Friedenspflicht besteht. Für → Warnstreiks und → Erzwingungsstreiks gelten die gleichen rechtlichen Voraussetzungen. Das → Streikrecht hat über die in Art. 9 Abs. 3 GG geregelte → Koalitionsfreiheit Verfassungsrang.

Während des Streiks hat der Streikende keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. An organisierte Beschäftigte wird Streikunterstützung durch die zuständige Gewerkschaft gezahlt.

Streikaufruf

Zum → Streik aufrufen darf nur eine tariffähige → Gewerkschaft. Der Streikaufruf muss vom satzungsmäßig zuständigen Organ beschlossen werden (Geschäftsführender Vorstand / Landesvorstand der GEW). Eigene Streikaufrufe von Untergliederungen mit zusätzlichen Streikzielen sind nicht zulässig. Ein Streikaufruf darf nur rechtmäßige Streikziele enthalten (→ Streik). Schon ein unrechtmäßiges Streikziel macht den gesamten Streikaufruf unrechtmäßig. Ein unrechtmäßiger Streik kann zu Schadenersatzforderungen des Arbeitgebers führen.

Streikaufrufe dürfen nicht über das firmeneigene Intranet verbreitet werden. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass von einem Arbeitgeber nicht verlangt werden kann, durch eigene Betriebsmittel einen gegen ihn gerichteten → Arbeitskampf zu unterstützen.

S Streikbrecher

Streikbrecher sind Beschäftigte, die streikberechtigt und zum → Streik aufgerufen sind, die aber dennoch ihre Arbeitsleistung anbieten. Damit unterlaufen sie das Streikziel und verhalten sich unsolidarisch gegenüber den streikenden Kolleginnen und Kollegen. Keine Streikbrecher sind Beschäftigte, die selbst gar nicht streiken dürfen und vom Arbeitgeber eingesetzt werden, um den Betrieb trotz Streik möglichst vollständig aufrecht zu erhalten. Sie können zu Solidaritätsaktionen aufgerufen werden und mit Unterschriftenaktionen erklären, sich nicht zu (zusätzlichen) Arbeiten einsetzen zu lassen, die dem Zweck dienen, den Streik zu unterlaufen.

Ebenfalls keine Streikbrecher sind Beschäftigte, die im Rahmen einer Notdienstvereinbarung tätig sind.

Streikgeld / Streikunterstützung

GEW-Mitglieder erhalten bei einem → Streik eine Streikunterstützung. Diese beträgt pro Tag das Dreifache des auf den nächsten vollen Euro aufgerundeten monatlichen Mitgliedsbeitrags plus fünf Euro für jedes unterhaltsberechtigtes Kind. Wenn es sozial geboten ist, kann auf Antrag eine höhere Streikunterstützung gezahlt werden. Bei Warnstreiks wird grundsätzlich der nachgewiesene Nettogehaltsabzug gezahlt, maximal das Dreifache des monatlichen Mitgliedsbeitrags. Bei unbefristeten Streiks wird, um eine zügige Auszahlung zu ermöglichen, pro Streiktag das Dreifache des monatlichen Mitgliedsbeitrags gezahlt. Der Gehaltsabzug ist nach Aufforderung nachzuweisen.

S Streikgeld-Rückforderung

Die GEW kann bereits gezahlte → Streikgelder zurückfordern, wenn das Mitglied den Nettogehaltsabzug nach Aufforderung nicht nachweist oder vor Ablauf von zwei Jahren nach der Streikgeldzahlung aus der GEW austritt oder ausgeschlossen wird. Dies gilt nicht für Mitglieder, die aus dem Organisationsbereich der GEW ausscheiden. Mit dieser Regelung soll verhindert werden, dass Trittbrettfahrer, die nur kurzfristig der Gewerkschaft beitreten, um Streikgeld zu erhalten, von der Streikunterstützung profitieren.

Streik im öffentlichen Dienst

Das Recht auf → Koalitionsfreiheit und → Streik steht auch den Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu. Das Bundesverfassungsgericht hat dazu 1993 eindeutig entschieden: „Die Koalitionsfreiheit ist auch den Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst gewährleistet, und zwar unabhängig davon, ob sie hoheitliche oder andere Aufgaben erfüllen. (...) Da diesen die besonderen Rechte der → Beamten nicht zustehen, bleiben sie darauf angewiesen, ihre Arbeitsbedingungen auf der Ebene von Tarifverträgen auszuhandeln. Wegen ihrer Unterlegenheit sind sie dabei auch auf das Druckmittel des Arbeitskampfes angewiesen.“

S Streiklokal / Streikbüro

Im Streiklokal schlägt das organisatorische Herz des → Streiks. Dort müssen sich die Streikenden täglich in die Streiklisten eintragen, auf deren Grundlage das → Streikgeld ausgezahlt wird. Über die Streikbüros werden die Materialien verteilt, es ist aber auch Informationsbörse für alle am Streik Beteiligten.

Verteilen sich die Streikenden auf viele Einrichtungen oder Schulen, so kann auch ein „mobiles Streiklokal“ zum Einsatz kommen.

Streikrecht

Das Streikrecht ist ein Grundrecht, das sich aus der in Art. 9 Abs.3 GG gewährten → Koalitionsfreiheit ergibt.

Auch in einer Reihe internationaler Abkommen, die Deutschland unterzeichnet und ratifiziert hat, sind Koalitionsfreiheit und Streikrecht garantiert, so in der Europäischen Sozialcharta Teil II, Art. 5 und 6, ILO-Übereinkommen Nr. 87, 98 und 135, Art. 23 Abs. 4 UN-Menschenrechtskonvention. Dort sind auch die → BeamtInnen – insbesondere im Schuldienst – nicht vom Streikrecht ausgeschlossen.

In Deutschland wird das Streikrecht durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ausgestaltet (→ Streik).

T Tariferhöhung

Durch einen → Tarifvertrag vereinbarte Erhöhung der tariflichen Grundvergütungen. Die Tariferhöhung kann verschiedene Formen bzw. Komponenten einhalten: einheitliche („lineare“) prozentuale Erhöhung, Sockelbetrag, Festbetrag oder Mindestbetrag.

Tarifkommission

Die Tarifkommission beschließt Empfehlungen für Tarifforderungen, Annahme oder Ablehnung von Tarifiergebnissen u.s.w. Die Entscheidung darüber liegt aber beim jeweils zuständigen GEW-Organ (Geschäftsführender (Landes-)Vorstand oder Koordinierungsvorstand der GEW). In den Tarifkommissionen der GEW haben vom → Tarifvertrag betroffene GEW-Mitglieder die Stimmenmehrheit. Sie werden von den GEW-Landesverbänden für die Tarifkommissionen benannt.

In der Regel wird für Tarifvorhaben mit einem → Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband eine eigene Tarifkommission gebildet, z. B. die Bundestarifkommission Länder (BTK-L) für den → TV-L und die Tarifkommission Bund-Kommunen (TK BK) für den → TVÖD. Zur Koordinierung der Tarifarbeit der GEW gibt es eine bundesweite „Große Tarifkommission“.

T Tarifverhandlungen

Verhandlungen der Tarifvertragsparteien
→ Gewerkschaften und → Arbeitgeber mit dem Ziel, einen → Tarifvertrag abzuschließen oder zu ändern. Grund kann das Auslaufen bzw. die fristgerechte Kündigung eines Tarifvertrags sein. Die Gewerkschaft kann einen Arbeitgeber auch zu Tarifverhandlungen über einen bislang nicht geregelten, grundsätzlich aber regelbaren Sachverhalt auffordern.

Das Ergebnis von Tarifverhandlungen ist ein Tarifvertrag. Weitere Informationen mit Schaubild auf unserer Internetseite:



www.gew.de/tarifverhandlungen

Tarifrunde

T

Umgangssprachlicher Begriff für die regelmäßig wiederkehrenden Gehaltstarifverhandlungen. Da → Arbeitgeber Lohnerhöhungen nicht freiwillig zugestehen, kündigen die → Gewerkschaften nach Beschluss ihrer Satzungsorgane turnusmäßig die Entgelttarifverträge oder im Falle von → TV-L und → TVöD die gesondert kündbaren Anlagen mit den Entgelttabellen. Damit wird die Tarifrunde eröffnet. Es folgt eine intensive Mitgliederdiskussion mit anschließender Beschlussfassung der → Tarifkommission über die Tarifziele, z. B. die Höhe der Forderung. Damit gehen die Gewerkschaften in die → Tarifverhandlungen.

T Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag ist der für einen bestimmten Zeitraum ausgehandelte und schriftlich fixierte Vertrag zwischen → Gewerkschaft(en) und → Arbeitgeber. Für den öffentlichen Dienst gelten der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (→ TV-L) und für Bund und Kommunen der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst → TVöD).

Ein Tarifvertrag ist direkt nur auf Gewerkschaftsmitglieder anwendbar. In der Praxis werden nicht organisierte Arbeitnehmer (→ Unorganisierte) in der Regel durch Vereinbarungen im Arbeitsvertrag gleichgestellt, nicht zuletzt, um zu verhindern, dass sie der → Gewerkschaft beitreten. Um Forderungen durchzusetzen, die in einem beendeten Tarifvertrag geregelt sind oder die noch nicht tarifvertraglich geregelt sind, können Gewerkschaften das Arbeitskampfmittel des → Streiks einsetzen.

TVöD

Der „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ TVöD wurde 2005 mit Bund und kommunalen Arbeitgebern abgeschlossen und bildet ein einheitliches Tarifrecht für die Arbeiter und Angestellten bei Bund und Kommunen.

Weitere Informationen in „Das kleine ABC des TVöD“:



**[www.gew.de/tvoed/
abc-tvoed](http://www.gew.de/tvoed/abc-tvoed)**

Die Bundesländer haben den TVöD nicht mit abgeschlossen. Dort gilt der → TV-L.

T TV-L

Gut ein Jahr nach dem → TVöD wurde 2006 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) der „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder“ TV-L unterzeichnet. Auf Arbeitnehmerseite stehen neben dem Verhandlungsführer ver.di die GEW, GdP und IG BAU sowie der dbb beamtenbund und tarifunion (dbb).

Weitere Informationen in „Das kleine ABC des TV-L“:



[www.gew.de/tv-l/
abc-des-tv-l](http://www.gew.de/tv-l/abc-des-tv-l)

Unfallversicherung



Für Streikende besteht kein Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung bei der Berufsgenossenschaft des Beschäftigungsbetriebs.

Streikhelfer können unter Umständen Versicherungsschutz bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft bekommen, die für den „Betrieb“ GEW – also die hauptamtlich Beschäftigten – zuständig ist. Dafür müssen sie im → Streik Tätigkeiten ausüben, die üblicherweise auch von GEW-Beschäftigten geleistet werden. Das ist zum Beispiel Registrierung in → Streiklokalen, Auszahlung der Streikunterstützung, Flugblatt-verteilen etc.

U Unorganisierte (Nichtmitglieder)

Unorganisierte – betroffene Beschäftigte, die keiner → Gewerkschaft angehören – dürfen sich ebenfalls an → Streiks beteiligen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht 1980 in einem Urteil ausdrücklich festgestellt. Die GEW ermutigt Unorganisierte, sich an Streiks zu beteiligen, um eine Spaltung der Beschäftigten zu verhindern.

Unorganisierte haben allerdings keinen Anspruch auf Streikunterstützung oder gewerkschaftlichen Rechtsschutz. Auch dies ist ein guter Grund, der GEW beizutreten (Antrag am Ende des Hefts). Wer während des Streiks in die GEW eintritt, erhält ab dem Tag des Eintritts → Streikgeld.

Unterstützungstreik

→ Solidaritätstreik

Urabstimmung

U

Um sicher zu stellen, dass die betroffenen Mitglieder bereit sind, für die von den Gewerkschaften erhobenen Forderungen die Arbeit niederzulegen, geht einem → Erzwingungsstreik, also einem unbefristeten → Streik, in der Regel eine Urabstimmung voraus. Das gleiche gilt für die anschließende Entscheidung über die Annahme des Verhandlungsergebnisses. Rechtlich sind sowohl Streik als auch die Annahme des Verhandlungsergebnisses ohne Urabstimmung möglich. Die Urabstimmung kann, je nach regionalen Gegebenheiten, vor Ort oder per Brief schriftlich erfolgen. Wenn mindestens 75 Prozent der Abstimmenden eine Arbeitsniederlegung befürworten bzw. 25 Prozent für eine Annahme des Verhandlungsergebnisses sind, ist die Entscheidung angenommen.

U Urlaub

Bereits angetretener oder bewilligter Urlaub wird durch einen → Streik nicht berührt, es besteht also ein Entgeltanspruch. Der Arbeitgeber kann den bewilligten Urlaub auch nicht wegen des Streiks widerrufen.

Nach Streikbeginn beantragten Urlaub kann der Arbeitgeber verweigern, auch wenn dadurch noch nicht genommener Resturlaub verfällt. Für Neueingestellte verlängert sich die 6-monatige Urlaubssperre durch einen Streik nicht.

Schul- oder Semesterferien sind kein Urlaub, sondern unterrichtsfreie / vorlesungsfreie Zeit (→ Ferien). Sie werden daher im Streik nicht wie Urlaub, sondern als normale Arbeitszeit behandelt.

Warnstreik

W

Für Warnstreiks gelten die gleichen rechtlichen Voraussetzungen wie für einen → Streik. Sie sind räumlich und zeitlich eng begrenzt. Sie erfordern noch keine → Urabstimmung, aber einen Streikaufruf der zuständigen → Gewerkschaft. Kurzfristige Warnstreiks sind bereits während des Laufs von → Tarifverhandlungen zulässig, dürfen aber nicht zu rechtswidrigen Aktionen führen. Durch große Beteiligung an Warnstreiks soll den → Arbeitgebern deutlich gemacht werden, dass die Beschäftigten bereit sind, sich zur Durchsetzung der Gewerkschaftsforderungen auch an → Arbeitskampfmaßnahmen zu beteiligen.

W Werbung am Arbeitsplatz

Die Werbung neuer Mitglieder für die → Gewerkschaft ist Bestandteil der → Koalitionsfreiheit. Am besten geht das am Arbeitsort – also auch in Schulen, Kitas, Hochschulen und Forschungseinrichtungen. So urteilte auch das Bundesarbeitsgericht 1982: „Eine effektive Werbung ist nur dort möglich, wo die Werbung auf Aufmerksamkeit und Aufgeschlossenheit stoßen kann. Das ist der Betrieb. Hier werden diejenigen Fragen, Aufgaben und Probleme deutlich, auf die sich das Tätigwerden einer Gewerkschaft bezieht, an die die Werbung um neue Mitglieder anknüpfen kann.“

Anders verhält es sich mit → Streikaufrufen: Hier beschloss das Bundesarbeitsgericht, dass von einem Arbeitgeber nicht verlangt werden kann, durch eigene Betriebsmittel einen gegen ihn gerichteten Arbeitskampf zu unterstützen.

Wilder Streik

W

Ein → Streik, der ohne die Unterstützung einer → Gewerkschaft erfolgt, wird als „Wilder Streik“ bezeichnet. Ein Streik, der ohne → Streikaufruf einer Gewerkschaft stattfindet, ist in Deutschland rechtswidrig. Gewerkschaften können Wilde Streiks auch nachträglich noch legitimieren, indem sie diese übernehmen.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden- Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de



GEW Bremen

Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Hamburg

Rothenbaum-
chaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Mecklenburg- Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Telefax: 0385/48527-24
landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de



GEW Nieder- sachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Rheinland- Pfalz

Dreikönigshof
Martinsstraße 17
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Nordrhein- Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Telefax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de



GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/73134-05
info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Str. 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de



GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
parlamentsbuero@gew.de

Antrag auf Mitgliedschaft (Bitte in Druckschrift ausfüllen)

Persönliches

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon / Fax

E-Mail

Geburtsdatum

Staatsangehörigkeit

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert beivon

bis (Monat/Jahr)

weiblich

männlich

weiteres

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif- / BesoldungsgruppeStufe seit

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb / Dienststelle / Schule

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule



Beschäftigungsverhältnis:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> im Studium |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit Std./Woche | <input type="checkbox"/> in Elternzeit bis |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit Prozent | <input type="checkbox"/> befristet bis |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge bis | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> Sonstiges |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum

Unterschrift

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.; Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat

Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW 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.

Vorname und Name (Kontoinhaber/in)

Kreditinstitut (Name und BIC)

IBAN

Ort / Datum

Unterschrift

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Vielen Dank – Ihre GEW





Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe / Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungs-


gemäßigen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Betrieb / Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag (ab 01. Januar 2018)

- Beamt*innen zahlen in den Jahren 2018/2019 0,81 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,83 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen in den Jahren 2018/2019 0,75 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,76 der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.

- 
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVÖD.
 - Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
 - Freiberuflich Beschäftigte zahlen 0,55 Prozent des Honorars.
 - Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
 - Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
 - Bei Empfänger*innen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttoreuhestandsbezuges. Bei Rentner*innen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Impressum

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt

Tel.: 069 78973-0

Fax: 069 78973-102

info@gew.de

www.gew.de

www.gew.de/streik

Verantwortlich: Daniel Merbitz

Redaktion: Dagmar Roselieb

Gestaltung: Werbeagentur Zimmermann GmbH,
Frankfurt am Main

Erhältlich unter **www.gew-shop.de**



5., aktualisierte Auflage, November 2017



www.gew.de/streik