

# *Arbeitskampf- handbuch*



*Postdienste, Speditionen  
und Logistik*

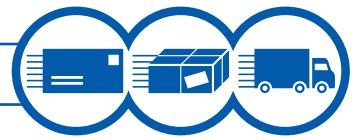
**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**

## **Impressum**

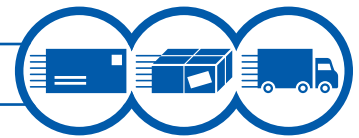
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik  
Zentrale Arbeitskampfleitung  
Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin

Stand: 1. Januar 2023

Internet: [www.psl.verdi.de](http://www.psl.verdi.de)



<b>Vorwort</b> .....	5
<b>1. Grundsätzliches</b>	
1.1 Friedenspflicht .....	7
1.2 Streik .....	7
1.3 Warnstreik .....	7
1.4 Erzwingungsstreik .....	8
1.5 Aussperrung .....	8
1.6 Urabstimmung .....	9
1.7 Mitgliederbefragung .....	9
1.8 Streikaufruf .....	9
1.9 Schutzschrift .....	9
<b>2. Arbeitskampforganisation</b>	
2.1 Zentrale Arbeitskampfleitung (ZAKL) .....	10
2.2 Landesbezirksfachbereichsarbeitskampfleitung (LAKL) .....	10
2.3 Betriebliche Arbeitskampfleitung (BAKL) .....	11
2.4 Strukturen auf betrieblicher Ebene .....	11
<b>3. Arbeitskampf</b>	
3.1 Betriebliche Grundinformation .....	12
3.2 Vorbereitung des Arbeitskampfes .....	12
3.3 Streikposten/Streikhelfer .....	13
3.4 Durchführung des Arbeitskampfes .....	14
3.5 Beendigung des Streiks .....	15
<b>4. Urabstimmung</b>	
4.1 Vorbereitung der Urabstimmung .....	16
4.2 Durchführung und Ergebnisfeststellung .....	16
<b>5. Notdienstvereinbarung</b> .....	17
<b>6. Unterstützung bei Streik und Aussperrung</b>	
6.1 Beantragung von Streikunterstützung .....	18
6.2 Voraussetzung der Leistung .....	18
6.3 Streikunterstützung bei Neueitritten .....	18
6.4 Rückzahlung bei nachträglich erhaltener Vergütung .....	18
6.5 Rückzahlung bei Austritt .....	18
6.6 Streiknebenkosten .....	18
6.7 FAQ: Streikunterstützung bei der Deutschen Post AG .....	19
6.8 Streikunterstützung-Auszahlungsformular .....	22



<b>7. Betriebsräte und Arbeitskampf</b>	
7.1 Betriebsratsmitglied als Person	23
7.2 Betriebsrat als Institution	23
7.3 Mitbestimmung im Streik	23
7.4 Verbreitung eines Streikaufrufes	24
<b>8. Beamtinnen/Beamte während des Arbeitskampfes</b>	
8.1 Streikbruchsersatz von Beamt*innen	25
8.2 Streikrecht für insichbeurlaubte Beamte	25
<b>9. Leiharbeiternehmer*innen und Arbeitskampf</b>	26
<b>10. Gewerkschaftssekretäre und Arbeitskampf</b>	
10.1 Zugangsrechte zum Betrieb	28
10.2 Informationsrecht im Betrieb	28
<b>11. Versicherungsschutz</b>	
11.1 Arbeitslosenversicherung	29
11.2 Krankenversicherung	29
11.3 Rentenversicherung/betriebliche Altersversorgung	29
11.4 Pflegeversicherung	29
<b>12. Materialien, Anlagen, Flugblätter</b>	30



Liebe Kolleginnen,  
liebe Kollegen,

in den nächsten Monaten sind elf regionale Flächentarifverträge und dreizehn bundesweite Haustarifverträge kündbar. Da nicht auszuschließen ist, dass es möglicherweise zu Arbeitskämpfen kommen könnte, haben wir das Arbeitskampfhandbuch des Fachbereichs Postdienste, Speditionen und Logistik aktualisiert.

Mit den Informationen, Hinweisen, Hilfen und Mustern wollen wir eure Arbeit vor Ort unterstützen und uns gemeinsam damit in die Lage versetzen, die Auseinandersetzungen erfolgreich zu gestalten.

Wenn ihr das eine oder andere für eure Aktionen vor Ort nutzen könnt, ist der Zweck dieses Handbuchs bereits erfüllt.

Bei Bedarf werden wir zu diesem Handbuch Ergänzungen zur Verfügung stellen. Diese werden wir an die Landesarbeitskampfleitungen senden. Fragt also regelmäßig bei eurer LAKL nach, ob es etwas Neues gibt.

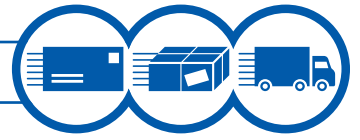
Beachtet bitte, dass ältere Versionen des Handbuches nicht mehr verwendet werden dürfen!

Wenn ihr Anregungen zur Weiterentwicklung des Arbeitskampfhandbuches habt, sendet uns diese gern zu.

Mit kollegialen Grüßen

Zentrale Arbeitskampfleitung  
des Fachbereichs Postdienste,  
Speditionen und Logistik

Berlin, Januar 2023





## 1.1 Friedenspflicht

Nach Auffassung des BAG ist mit jedem Tarifvertrag automatisch eine sog. Friedenspflicht verbunden. Sie ist unabdingbar und verpflichtet die Tarifvertragsparteien, das tariflich Vereinbarte nicht durch Arbeitskampfmaßnahmen in Frage zu stellen. Ihr zwingender Charakter ist die Gegenleistung der Gewerkschaft für den Tarifabschluss durch die Arbeitgeberseite (BAG-These zur Ordnungsfunktion).

Der Ablauf der Friedenspflicht ist insofern eine Zulässigkeitsvoraussetzung für die Durchführung gewerkschaftlicher Arbeitskampfmaßnahmen.

Die Friedenspflicht ist grundsätzlich an die Laufzeit des Tarifvertrages gekoppelt. Nach Ablauf eines gekündigten Tarifvertrages gelten nur dessen normative (inhaltliche) Bestimmungen nachwirkend gemäß § 4 Abs.5 Tarifvertragsgesetz weiter. Die Friedenspflicht erlischt nach Fristablauf.

Umgekehrt darf nach Ablauf der Friedenspflicht ausschließlich für die beschlossenen Forderungen gestreikt werden; dies ist auch strikt bei der Kommunikation nach außen zu berücksichtigen.

## 1.2 Streik

Der Streik ist eine mit einem bestimmten Kampfzweck verbundene gemeinsame, planmäßig durchgeführte Arbeitsniederlegung einer größeren Anzahl von Beschäftigten innerhalb eines Betriebes oder einer Branche.

Das gewerkschaftliche Streikrecht ist eine der Grundfreiheiten der sozia-

len Demokratie. Es ist durch Art. 9 Abs. 3 GG und internationale Abkommen gesichert. Damit wird das Funktionieren des Systems der Tarifautonomie garantiert.

Tarifverhandlungen ohne das Recht auf Streik wären – auch nach Auffassung des BAG – kollektive Bettelei.

Während eines Streiks ruhen die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis. D.h., der Arbeitgeber ist nicht zur Lohnfortzahlung und der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet. Mit der Beendigung des Arbeitskampfes leben die Hauptpflichten von selbst wieder auf, ohne dass es besonderer Willenserklärungen bedarf.

Für jeden gewerkschaftlichen Streik gilt die Rechtmäßigkeitsvermutung.

Für die jeweils betroffenen Mitglieder der ver.di ist der Streikbeschluss der zentralen Gremien verbindlich. Sie müssen und können sich in einem solchen Fall auf die Rechtmäßigkeit des Streikaufrufes ihrer Gewerkschaft – insbesondere auch dem Arbeitgeber gegenüber – verlassen.

Das Streikrecht ist ein Arbeitnehmergrundrecht und kein Ausnahmerecht. Wer das Streikrecht verletzt, verletzt die Verfassung.

## 1.3 Warnstreik

Die Grenze zwischen Warn- und Erzwingungsstreik ist durch das sog. Warnstreikurteil des BAG fließend geworden. Juristisch besteht keine Notwendigkeit mehr, zwischen beiden Streikformen eine deutliche Grenze zu ziehen.

Warnstreiks sind zeitlich begrenzte Arbeitskampfmaßnahmen, die nach **Ablauf der Friedenspflicht** auch während noch **laufender Tarifverhandlungen** durchgeführt werden können.

In der Einleitung von Arbeitskampfmaßnahmen liegt nach Auffassung des BAG die freie und nicht nachprüfbar Entscheidung der Tarifvertragspartei, dass sie die Verhandlungsmöglichkeiten ohne verhandlungsbegleitende Warnstreiks als ausgeschöpft ansieht.

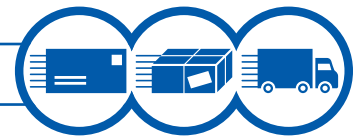
Das heißt konkret, dass auch nach dem vom BAG anerkannten Grundsatz der freien Wahl der Kampfmittel allein die ver.di über

- die Lage
- die Zahl der Teilnehmer\*innen
- die Dauer und
- mögliche Wiederholungen eines Warnstreiks entscheidet.

Auch wenn ein Warnstreik kein Ersatz für einen gewerkschaftlichen Erzwingungsstreik sein kann, so ist er dennoch ein unverzichtbares Element in dem Bemühen, möglichst vertretbare Ergebnisse auf dem Verhandlungswege zu erzielen.

Das Ziel von verhandlungsbegleitenden Warnstreiks ist

- ein breite Beteiligung aller Mitglieder an der Tarifaufeinandersetzung herzustellen und die Identifikation mit den aufgestellten Forderungen zu vertiefen;
- die Entschlossenheit der Mitglieder, für die aufgestellten Forderungen notfalls zu kämpfen, unter Beweis zu stellen;
- politischen und öffentlichen Druck auf die Arbeitgeber auszuüben, damit sie in den Verhandlungen Kompromissbereitschaft beweisen;



- den Konflikt auf die betriebliche Ebene auszudehnen, um die Folgen eines möglichen Erzwingungsstreiks vor dem endgültigen Scheitern von Verhandlungen spürbar zu machen.

Wegen der organisationspolitischen Bedeutung erfolgt die Durchführung der Warnstreiks im Rahmen einer von der zentralen Arbeitskampfleitung vorgegebenen Gesamtstrategie.

## 1.4 Erzwingungsstreik

Im Gegensatz zum Warnstreik ist der Erzwingungsstreik zeitlich grundsätzlich nicht begrenzt und aufgrund gescheiterter Verhandlungen auf die Erzwingung eines Tarifabschlusses ausgerichtet. Ob dies in Form eines flächendeckenden Vollstreiks oder durch Teil- bzw. Schwerpunktstreiks erfolgt, wird nach streiktaktischen Gesichtspunkten festgelegt.

## 1.5 Aussperrung

Der Arbeitgeber kann auf einen Streik mit Aussperrung reagieren. Unter einer Aussperrung versteht man die generelle Zurückweisung der Arbeitsleistung unter Verweigerung der Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber. Wie während eines Streik ruhen die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Auch nicht-streikende und nicht-organisierte Arbeitnehmer\*innen können ausgesperrt werden, die selektive Aussperrung von Gewerkschaftsmitgliedern ist hingegen unzulässig.

Wir (die Gewerkschaften) halten Aussperrungen für eine willkürliche Maßnahme, die verboten werden muss.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil 1980 die suspendierende Aussperrung als Reaktion auf einen (Schwerpunkt-)Streik zugelassen. Allerdings ist der Umfang der Aussperrung begrenzt.

Die Aussperrung ist damit nur ein Anhängsel zu einem Streik und darf deshalb auch nur in diesem Zusammenhang durchgeführt werden.

Das heißt:

Wird in einem Tarifgebiet (entscheidend ist der Geltungsbereich des Tarifvertrages) gestreikt, so darf die Aussperrung ebenfalls nur davon betroffene Arbeitnehmer\*innen erfassen.

Zum Verhältnis von Streikenden zu Ausgesperrten wurde vom BAG eine sog. Aussperrungsarithmetik entwickelt. Danach ist eine Aussperrung dann **unzulässig**, wenn bereits 50 Prozent der Arbeitnehmer\*innen eines Tarifgebietes zum Streik aufgerufen wurden.

Erfasst der gewerkschaftliche Streikaufruf 25 Prozent oder weniger Arbeitnehmer\*innen des Tarifgebietes, so wird der Umfang der Aussperrung auf weitere 25 Prozent der betroffenen Arbeitnehmer\*innen beschränkt.

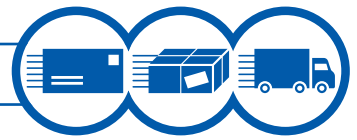
Bei mehr als 25 Prozent der Beschäftigten können die Arbeitgeber bis zu 50 Prozent der Beschäftigten aussperrern.

Unverhältnismäßig ist eine unbefristete und eine deutlich über den – endgültig oder vorübergehend – für beendet erklärten Arbeitskampf hinausgehende Aussperrung.

Für Beamtinnen und Beamte gilt nach aktueller Rechtsprechung das Verbot der Aussperrung. Da sie selber kein Streikrecht haben, ist es unverhältnismäßig, wenn der Arbeitgeber eine Aussperrung durchführen würde.

Wenn durch den Arbeitgeber eine Aussperrung angedroht, angekündigt oder sogar durchgeführt wird, so ist darüber umgehend die ZAKL zu informieren.





## 1.6 Urabstimmung

Die Urabstimmung ist weder per Gesetz noch aufgrund höchstrichterliche Rechtsprechung vor der Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen zwingend vorgeschrieben.

### **Die Durchführung einer Urabstimmung gehört somit nicht zu den Zulässigkeitsvoraussetzungen eines Arbeitskampfes.**

Bei den Bestimmungen zur Durchführung einer Urabstimmung handelt es sich ausschließlich um innerverbandliches Recht. Es soll innergewerkschaftlich den demokratischen Entscheidungsablauf sichern, nicht aber eine rechtliche Verpflichtung gegenüber Dritten darstellen. Im § 70 der ver.di-Satzung und dem § 4 der ver.di-Arbeitskampfrichtlinie ist geregelt, wer und unter welchen Bedingungen eine Urabstimmung einleiten kann.

Während es gängige Praxis ist, vor einem Erzwingungsstreik eine Urabstimmung durchzuführen, erfolgt dies aus streiktaktischen Gründen (Überraschungsmoment) und wegen des damit verbundenen erheblichen Organisationsaufwandes vor Warnstreikmaßnahmen in der Regel nicht.

Mehr als 75 Prozent der ver.di-Mitglieder müssen sich bei einer Urabstimmung für die Einleitung von Arbeitskampfmaßnahmen aussprechen. Abstimmungsberechtigt sind die Mitglieder, die unter den Geltungsbereich des jeweils umkämpften Tarifvertrages fallen und zur Urabstimmung aufgerufen werden. Damit ist nicht nur eine ausreichende demokratische Legitimation gegeben, sondern auch gewährleistet, dass ein evtl. Arbeitskampf von möglichst allen Arbeit-

nehmer\*innen getragen wird. Nach Abschluss eines auf der Basis einer Urabstimmung durchgeführten Arbeitskampfes entscheiden die abstimmungsberechtigten Mitglieder in einer weiteren – zweiten – Urabstimmung über die Annahme des erreichten Verhandlungsergebnisses.

Hierbei gelten die gleichen Zustimmungserfordernisse. D.h., ein Verhandlungsergebnis gilt als abgelehnt, wenn sich mindestens 75 Prozent gegen die Annahme und damit für die Weiterführung des Arbeitskampfes aussprechen. Es gilt als angenommen, wenn es von mindestens 25 Prozent der Mitglieder akzeptiert wird. Dies ist nicht undemokratisch, wie es gelegentlich behauptet wird, sondern der logische Umkehrschluss aus dem hohen Zustimmungserfordernis für die Durchführung/Weiterführung eines Arbeitskampfes.

Werden während einer laufenden Urabstimmung die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber wieder aufgenommen, kann die Urabstimmung unterbrochen werden. Das Ergebnis einer Urabstimmung wird nur für die gesamten an der Urabstimmung beteiligten Mitglieder durch die ZAKL veröffentlicht.

## 1.7 Mitgliederbefragung

Der Bundesvorstand kann eine Mitgliederbefragung zu einem Verhandlungsergebnis beschließen. Sprechen sich mehr als 75 Prozent der zur Mitgliederbefragung aufgerufenen und nicht verhinderten Mitglieder gegen die Annahme des Verhandlungsergebnisses aus, kann der Bundesvorstand dieses Votum wie eine Urabstimmung zu einem Erzwingungsstreik behandeln

(§ 4(5) ver.di-Arbeitskampfrichtlinie).

## 1.8 Streikaufruf

Um die Mitglieder in einen Arbeitskampf zu rufen, bedarf es eines Streikaufrufs. Dieser kann sowohl mündlich als auch schriftlich erfolgen. Es empfiehlt sich aber immer die schriftliche Form damit die Mitglieder lesen können wofür Sie auf der Straße stehen.

Bei einem bundesweiten Arbeitskampf (wie z.B. bei der DP AG) wird durch die ZAKL ein zentraler Streikaufruf erstellt. Dieser wird den Arbeitskampfsekretären der LAKL zeitnah vor den ersten Aktionen zur Verfügung gestellt.

Eine Änderung des Streikaufrufs ist in diesem Fall aus rechtlichen Gründen nicht zulässig.

## 1.9 Schutzschrift

Durch die Hinterlegung einer Schutzschrift soll verhindert werden, dass eine einstweilige Verfügung gegen die Arbeitskampfmaßnahme ohne eine mündliche Verhandlung ergeht. Sie ist weder zwingend noch erforderlich, aber immer dann sinnvoll, wenn befürchtet wird, dass der Arbeitgeber mit einem Antrag auf eine Unterlassungsverfügung gegen den Streik vorgeht. In diesem Fall bietet sie die Möglichkeit, die Arbeitgeberargumentation gegen die Rechtmäßigkeit eines Streiks zu entkräften.

Eine Schutzschrift wird bei Bedarf durch die ZAKL erstellt und bei den jeweils zuständigen Arbeitsgerichten hinterlegt.



Eine unkonventionelle und effiziente Führungs- und Entscheidungsstruktur ist die unerlässliche Voraussetzung für die erfolgreiche Durchführung von Arbeitskämpfen. Gemäß der Arbeitskämpfrichtlinie gelten hierfür folgende Organisationsstrukturen und Zuständigkeitsregelungen.

### 2.1 Zentrale Arbeitskampfleitung (ZAKL)

Die Bundesfachbereichsleitung benennt die Mitglieder der zentralen Arbeitskampfleitung. Diese besteht in der Regel aus mindestens drei Personen. Die zentrale Arbeitskampfleitung untersteht den Weisungen des Bundesvorstandes und der Bundesfachbereichsleitung. Sie hat in diesem Rahmen alle erforderlichen Maßnahmen und Entscheidungen zur Durchführung des Arbeitskampfes zu treffen. Dies sind insbesondere:

- a) Festlegung der zentralen Arbeitskampfstrategie.
- b) Genehmigung der auf der Basis der zentralen Arbeitskampfstrategie erstellten landesbezirklichen Streikpläne.
- c) Nachvollzug der auf der Basis der landesbezirklichen Streikpläne durchgeführten Arbeitsk Kampfmaßnahmen.
- d) Abstimmung der jeweiligen Gesamtsituation mit den verantwortlichen ver.di-Verhandlungsführern für die Tarifverhandlungen und anderen beteiligten Gewerkschaften.
- e) Unterrichtung der landesbezirklichen Arbeitskampfleitung über aktuelle Entwicklungen (Verhand-

lungsergebnisse, besondere Vorkommnisse, erkennbare Arbeitgeberstrategien).

- f) Sicherstellung einer entsprechenden Öffentlichkeitsarbeit gegenüber den zentralen Medien (Presse, Rundfunk und Fernsehen).
- g) Festlegung bundeseinheitlicher Vorgaben für die regionale Öffentlichkeitsarbeit.
- h) Herausgabe zentraler Publikationen zur Mitgliederinformation und/oder zur argumentativen Auseinandersetzung mit zentralen Arbeitgeberveröffentlichungen.

Die ZAKL ist gegenüber dezentralen Arbeitskampfleitungen (LAKL, BAKL) weisungsbefugt. Die Befugnis gilt auch gegenüber Arbeitskampfleitungen der nachfolgenden Ebenen einschließlich betrieblichen Arbeitskampfleitungen.

### 2.2 Landesbezirksfachbereichsarbeitskampfleitung (LAKL)

Durch die Landesbezirksfachbereichsleitung ist eine aus mindestens drei Mitgliedern bestehende LAKL zu bilden.

Die LAKL untersteht den Weisungen der zentralen Arbeitskampfleitung. Sie hat in diesem Rahmen alle erforderlichen Maßnahmen und Entscheidungen zur Durchführung des Arbeitskampfes zu treffen. Dies sind insbesondere:

- a) Erarbeiten von Vorschlägen zur landesbezirklichen Streikplanung unter Berücksichtigung der zentralen Vorgaben.

- b) Umsetzen der von der zentralen Arbeitskampfleitung genehmigten landesbezirklichen Streikpläne gegenüber den betrieblichen Arbeitskampfleitungen inklusive einer entsprechenden Durchführungskontrolle.
- c) Weiterleitung aller Anweisungen der zentralen Arbeitskampfleitung an die betrieblichen Arbeitskampfleitungen.
- d) Unterstützung der betrieblichen Arbeitskampfleitungen bei den ihnen obliegenden Aufgaben, insbesondere die Sicherstellung der erforderlichen Rechtsberatung.
- e) Fortlaufende Protokollierung aller wichtigen Ereignisse und Beschlüsse.
- f) Bildung einer mobilen Streik Helferguppe des Landesbezirksfachbereichs zum Einsatz bei kurzfristig auftretenden besonderen Problemen.
- g) Detaillierte Absprache mit den betrieblichen Arbeitskampfleitungen zur Registrierung der Streikenden.
- h) Gewährleistung einer regionalen Öffentlichkeitsarbeit (Presse, Rundfunk, Fernsehen).
- i) Sammlung von Publikationen (Arbeitgeber- und gegnerischer Organisationen) und Presseverlautbarungen.
- j) Sofortige Information der zentralen Arbeitskampfleitung über Aussperrungen und/oder den Einsatz von Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen sowie über sonstige überregional bedeutsame Punkte.



- k) Gewährleistung einer ausreichenden arbeitskampfrelevanten Materialausstattung der betrieblichen Arbeitskampfleitungen unter Berücksichtigung der Budgetierungsrichtlinie und der Arbeitskampfrichtlinie (§ 12) sowie der Orientierungsliste Streiknebenkosten.
- l) Benennung eines Arbeitskampfsekretärs – aus der LAKL – als Ansprechpartner für die ZAKL.

### 2.3 Betriebliche Arbeitskampfleitungen

Am Sitz jeder/s durch eine(n) Arbeitskampf betroffenen Niederlassung/ Betriebes ist eine aus mindestens 3 Mitgliedern bestehende betriebliche Arbeitskampfleitung zu bilden.

Die Benennung erfolgt durch die LAKL. Bei landesbezirksübergreifenden Strukturen erfolgt die Benennung durch die LAKL, in deren Zuständigkeitsbereich der Sitz der/s Niederlassung/Betriebes liegt.

Die betrieblichen Arbeitskampfleitungen unterstehen den Weisungen der Landesbezirksfachbereichsarbeitskampfleitung. In diesem Rahmen sind alle entsprechenden Maßnahmen und Entscheidungen zur Durchführung des Arbeitskampfes zu treffen.

### 2.4 Strukturen auf betrieblicher Ebene

In Ergänzung zur grundsätzlichen Arbeitskampforganisation bedarf es, insbesondere für die betrieblichen Arbeitskampfleitungen, unterstützender Organisationsstrukturen.

#### Arbeitskampfbeauftragte

Je nach örtlicher Gegebenheit, z.B. für weit vom Sitz der Niederlassung entfernt liegende streikrelevante Bereiche, können durch die betrieblichen Arbeitskampfleitungen für abgegrenzte Organisationsbereiche innerhalb einer Niederlassung Arbeitskampfbeauftragte benannt werden. Diese unterstehen den Weisungen der betrieblichen Arbeitskampfleitungen.

#### Örtliche Arbeitskampfleitungen/-beauftragte

Je nach örtlicher Gegebenheiten, z.B. für Gebäude/Gebiete, in denen mehrere betroffene Betriebe vertreten sind, können ergänzend durch die Landesfachbereichsarbeitskampfleitungen örtliche Arbeitskampfleitungen/-beauftragte benannt werden. Diese unterstehen den Weisungen der Landesfachbereichsarbeitskampfleitung.

#### Streikposten/Streikhelfer\*in

Zur Bewältigung der umfangreichen Aufgaben – z. B. Eingangskontrolle, Kurier- und Organisationsdienste, Erfassung der Streikenden usw. – sind rechtzeitig eine ausreichende Anzahl von Streikposten/Streikhelfer\*innen zu benennen. Der Einsatz richtet sich nach einem von der betrieblichen Arbeitskampfleitung auf die örtlichen Verhältnisse abzustimmenden Organisations- und Zeitplan.

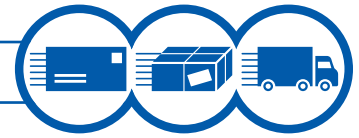
#### Mitglieder im Arbeitskampf

Streikzeit ist keine Freizeit. Um bei den Mitgliedern nicht den Eindruck zu erwecken, der Streik sei eine moderne Form der Sozialromantik, und gegenüber der Öffentlichkeit nicht das Bild von bestreikten

Niederlassungen/Betrieben ohne sichtbar Streikende entstehen zu lassen, ist die aktive Einbeziehung der Mitglieder in das Streikgeschehen unverzichtbar.

Die Zahlung der Streikunterstützung an die streikenden Mitglieder ist von der Befolgung der Arbeitskampfanweisung abhängig. Dies gilt insbesondere für die Leistung von Streikarbeit (Streikposten/Streikhelfer) sowie für die tägliche Meldekontrolle.

Mitglieder haben Arbeitskämpfe der ver.di zu unterstützen (§10 ver.di-Arbeitskampfrichtlinie).



Ein erfolgreicher Arbeitskampf bedarf einer umfassenden Planung und Vorbereitung. Diese Aufgabe obliegt den betrieblichen Arbeitskampfleitungen, die im Rahmen der Vorgaben und Weisungen der Landesbezirksfachbereichsarbeitskampfleitung tätig werden.

### 3.1 Betriebliche Grundinformationen

Eine umfassende Planung und Vorbereitung erfordert zunächst die detaillierte Erfassung aller streikrelevanten betrieblichen Grundinformationen. Hierzu zählen insbesondere:

- a) Anzahl der Beschäftigten, unterteilt nach Arbeitnehmer\*innen, Beamt\*innen, Auszubildenden, insichbeurlaubten Beamt\*innen, Leiharbeiter\*innen und „anderen“ im Bereich der Niederlassung/des Betriebes einschließlich einer differenzierten Aufschlüsselung der jeweiligen ver.di-Mitgliedschaft. Soweit aufgrund der Betriebsstruktur relevant, muss auch die Anzahl der befristet Beschäftigten separat ermittelt werden.
- b) Festlegung der Niederlassungsbereiche/Betriebe, die aufgrund der Beschäftigten- und Betriebsstruktur separat in Arbeitskampfmaßnahmen (Nadelstichtaktik) einbezogen werden können. Hierzu ist eine Analyse der betrieblichen Arbeitsabläufe und der Kundenauswirkungen genauso erforderlich, wie die Ermittlung der Bereichsbezogenen Organisationsdaten (Anzahl der Beschäftigten sowie der in der ver.di organisierten Arbeitnehmer\*innen und Beamten).

- c) Ermittlung der jeweiligen betrieblichen bzw. kundenmäßigen Auswirkungen – z.B. Anzahl der nicht versorgten Haushalte, Auswirkungen auf andere Unternehmen/Betriebe usw. Die Ermittlung muss nach dem Prinzip so genau wie möglich erfolgen, da die Daten u.a. für die Pressearbeit unverzichtbar sind.
- d) Ermittlung der Aktionszeiträume (Tage/Uhrzeit) in denen eine maximale Streikwirkung für die unterschiedlichen Aktionsbereiche erzielt werden kann.
- e) Ermittlung aller Betriebszugänge und Zufahrten einschließlich der Grundstücksgrenzen für die einzelnen Aktionsbereiche.
- f) Zur Ermittlung dieser Daten stellt die ZAKL entsprechende Planungsbögen zur Verfügung.

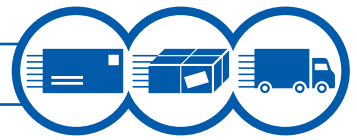
### 3.2 Vorbereitung des Arbeitskampfes

Ein funktionierender Arbeitskampf erfordert eine ausreichende Vorbereitung. Unter Berücksichtigung der betrieblichen Grundinformationen gehört hierzu insbesondere:

- a) Erarbeiten von Vorschlägen zur betrieblichen Streikplanung und deren Umsetzung unter Beachtung der Vorgaben der Landesbezirksfachbereichsarbeitskampfleitung
- b) Bereitstellung eines Streiklokals in unmittelbarer Nähe des Streikgeschehens. Lage und Größe des Streiklokals sollten so beschaffen sein, dass die Registrierung der Streikenden und die Lagerung der Materialien erfolgen kann, eine Aufenthaltsmöglichkeit für

Streikposten besteht und ein Raum zur Durchführung von Lagebesprechungen der betrieblichen Arbeitskampfleitung gegeben ist. Soweit eine Anmietung von Gaststätten, Freizeithäusern o.ä. nicht möglich ist, können auch mobile Möglichkeiten – Wohnmobil, Omnibus oder Zelt – organisiert werden. Aufgrund der völlig unterschiedlichen Rahmenbedingungen muss hierbei je nach den konkreten örtlichen Gegebenheiten improvisiert werden.

- c) Prüfung, ob streikbegleitende Versammlungen (gemeinsame Unterrichtung aller Streikenden, Durchführung öffentlichkeitswirksamer Demos, Kulturprogramme) möglich und erforderlich sind.
- d) Bereitstellung der erforderlichen Kommunikationsmittel – Mobiltelefon, Megafon, Funksprechgeräte, gegebenenfalls transportabler Lautsprecher. Soweit nicht über die Landesbezirksfachbereichsarbeitskampfleitung, den DGB, die Einzelgewerkschaften oder befreundete Organisationen organisierbar, muss dies im erforderlichen Umfang angemietet werden.
- e) Die Verpflegungsfrage ist unter Berücksichtigung der Streikplanung (Umfang und Dauer) zu gewährleisten. Dies kann über Gaststätten oder über Cateringfirmen erfolgen. In jedem Fall muss die ausreichende Versorgung der Streikposten/Streikhelfer gesichert sein.  
– **ohne Mampf kein Kampf** –
- f) Ebenso ist ein ausreichender Regenschutz für die Streikposten/Streikhelfer bereitzuhalten.



g) Die Öffentlichkeitsarbeit – Rundfunk, Presse, Fernsehen – muss mit der Landesbezirksfachbereichsarbeitskampfleitung abgestimmt werden. Da Journalisten gern auf Pressemitteilungen zurückgreifen, sollte eine entsprechende Erklärung mit knackigen Zitaten vorbereitet werden. Auf einen häufigen Journalistenwunsch nach einem Interview mit einem streikenden Beschäftigten sollte man ebenso vorbereitet sein. Es aber ist strikt auf die korrekte Wiedergabe des Streikbeschlusses des Bundesvorstands zu achten und der Streik ausschließlich mit den dort niederlegten Forderungen zu begründen.

h) Eine ausreichende Materialausstattung – Plakate, Transparente, Streikwesten usw. – ist sicherzustellen.

i) Vor Beginn des Arbeitskampfes muss mit der Landesbezirksfachbereichsarbeitskampfleitung abgeklärt werden, ob ein ver.di-Rechtsschutzsekretär oder ein ortsnaher Rechtsanwalt eine evtl. Rechtsvertretung übernimmt.

j) Es empfiehlt sich, über die Gewerkschaft der Polizei (GdP) einen vorbereitenden Kontakt zu örtlichen Polizei herzustellen.

k) Die einzelnen Aufgabengebiete wie z.B. Streikpostenbesetzung an den Zugängen, Registrierung der Streikenden, Verpflegung, Öffentlichkeitsarbeit, Plakatierung, Organisationsdienste usw. sind festzulegen und einzelnen Kolleg\*innen verantwortlich zu übertragen. Diese Vorgehensweise schafft klare Verantwortungsbereiche und kurze Entscheidungs- und Informationswege.

### 3.3 Streikposten/Streikhelfer

Bei der Einsatzplanung für Streikposten/Streikhelfer\*innen sollten folgende Punkte bedacht werden:

a) Unter Berücksichtigung der betrieblichen Grundinformationen (Anzahl der Zugänge) und der Streikform (Dauer, Umfang) ist die konkrete Anzahl der benötigten Streikposten/ Streikhelfer\*innen zu ermitteln. Soweit hierbei nicht auf eine bereits bestehende Liste zurückgegriffen werden kann, sollte überlegt werden, ob nicht alle Funktionsträger\*innen angeschrieben/ angesprochen und um Mithilfe gebeten werden.

b) Soweit bei der Vorbereitungsplanung klar abgegrenzte Aufgabenbereiche verantwortlich an bestimmte Kollegen übertragen wurden, sollten die Streikposten/ Streikhelfer\*innen ebenfalls bestimmten Verantwortungsbereichen fest zugeordnet werden.

c) Die Erstellung/Verteilung einer Gesamtübersicht mit allen Mitgliedern der betrieblichen Arbeitskampfleitung und den aktiven Streikposten/Streikhelfer\*innen – Name, Anschrift, Telefon dienstlich und privat, Verantwortungsbereiche, Telefon der betrieblichen und Landesbezirksfachbereichsarbeitskampfleitung – hat sich insbesondere in größeren Einheiten als sehr hilfreich erwiesen.

d) Eine vorherige Schulung bzw. ausführliche Unterweisung aller Streikposten/Streikhelfer\*innen wird empfohlen. Da aber im Arbeitskampf nicht immer alles machbar ist, müssen die Streikposten/Streikhelfer\*innen vor

ihrem Einsatz in jedem Falle aber über die konkrete Aufgabenstellung, die Einsatzdauer, die Lage und telefonische Erreichbarkeit des Streiklokals, die verantwortlichen Ansprechpartner\*innen, die konkrete örtliche Streiksituation – wer, Dauer, Umfang – und die Registrierung der Streikenden informiert werden.

e) Die für die Besetzung der Betriebszugänge eingeteilten Streikposten sind darüber hinaus auf folgendes hinzuweisen:

1. Eine wichtige Aufgabe der Streikposten ist es, Streikbrecher von ihrem unsolidarischen Verhalten abzubringen. Nach Auffassung des BAG umfasst das Streikrecht auch das Recht, Streikbrecher mit Mitteln des gütlichen Zuredens und des Appells an die Solidarität von der Aufnahme der Arbeit im bestreikten Betrieb abzuhalten.

Das gilt für

- Arbeitnehmer des bestreikten Betriebes, die sich dem Streik bislang noch nicht angeschlossen haben,
- für betriebsfremde Arbeitnehmer und
- den Zugang und Abgang von Kunden und Waren.

2. Kommt es bei dem Versuch, Streikbrecher von dem Betrieb fernzuhalten zu nicht vertretbaren Handlungen, so muss die betriebliche Arbeitskampfleitung auf die Beteiligten dahingehend einwirken, dass die Grenzen eines zulässigen Arbeitskampfes nicht überschritten werden.

3. Unter Beachtung der vorste-



henden Punkte lassen sich die Aufgaben der Streikposten wie folgt zusammenfassen:

- Allgemeine Eingangskontrollen,
- Unentschlossene im Sinne des Streikaufrufes beeinflussen und die betriebliche Arbeitskampfleitung über Streikbruch informieren,
- Aufklärung der am Arbeitskampf beteiligten Mitglieder über strafbare Handlungen im Rahmen des Arbeitskampfes,
- Verweisung von Presse, Rundfunk und Fernsehen an die betriebliche Arbeitskampfleitung oder den dafür Beauftragten,
- Umgehende Meldung aller besonderen Vorkommnisse an die betriebliche Arbeitskampfleitung oder den dafür Beauftragten,
- Sammlung von Publikationen (Arbeitgeber und gegnerischer Organisationen) und Weitergabe an die betriebliche Arbeitskampfleitung. Zeitlich und örtlich beschränkt dürfen sich Streikposten dann auch auf Nutzflächen des Arbeitgebers vor dem Zugang zum eigentlichen Betriebsgelände (z.B. Betriebsparkplatz) aufhalten, wenn es nur dort möglich ist, durch die direkte Ansprache Arbeitnehmer\*innen über die Streikziele zu informieren und für die Beteiligung am Streik zu gewinnen.

### 3.4 Durchführung des Arbeitskampfes

Bei der Durchführung des Arbeitskampfes ist insbesondere zu beachten:

- a) Der Streikaufruf erfolgt ausschließlich durch die ZAKL. Der Streikaufruf, egal ob schriftlich und/oder mündlich, darf aus rechtlichen Gründen nicht durch die LAKL oder BAKL verändert werden.  
Der Streikaufruf darf nur um den Zeitpunkt des Streiks in Abstimmung mit der LAKL und ZAKL sowie dem Versammlungsort/ Streiklokal ergänzt werden.  
Der Streikaufruf muss der Niederlassungsleitung/Betriebsleitung auf geeigneter Weise zu Beginn des Streiks zur Kenntnis gegeben werden. Hintergrund: Der Arbeitgeber muss erkennen können, welchem Arbeitskampf er ausgesetzt ist.
- b) Soweit in Einzelfällen ver.di-Mitglieder aus nicht bestreikten Niederlassungen oder Dienststellen innerhalb einer Niederlassung in den Arbeitskampf einbezogen werden, bedarf dies einer schriftlichen Mitteilung der betrieblichen Arbeitskampfleitung an die zuständige Niederlassungsleitung.
- c) Genaue Erfassung eines evtl. Beamteneinsatzes sowie externer Arbeitskräfte (z.B. Leiharbeiter\*innen) auf bestreikten Arbeitsposten (wer, wo, in welcher Zeit, auf wessen Anordnung) sowie einer evtl. Aussperungsmaßnahme (detaillierte Anzahl der ausgesperrten Arbeitnehmer) und sofortige Unterrichtung der bezirklichen Arbeitskampfleitung.

- d) Unterrichtung der Landesbezirksfachbereichsarbeitskampfleitung über sonstige streikrelevante Vorkommnisse.
- e) Konkretes Erfassen möglicher Streikbrecher\*innen sicherstellen.
- f) Bei restriktiven Maßnahmen (z.B. Abmahnung) durch den Arbeitgeber sofort Kontakt zur bezirklichen Arbeitskampfleitung und zum festgelegten Rechtsvertreter aufnehmen. Prüfen, ob dem Arbeitgeberverhalten nur rechtlich oder auch betriebspolitisch (z.B. öffentliche Protestkundgebung vor dem Büro des Niederlassungsleiters) begegnet werden soll.
- g) Sammlung von Publikationen – Arbeitgeber und gegnerischer Organisationen – sowie Presseverlautbarungen und deren Weiterleitung an die Landesbezirksfachbereichsarbeitskampfleitung.
- h) Durchführung einer streikbegleitenden Versammlung, Unterrichtung aller Streikenden.
- i) Bei Zwischenfällen wie tätlichen Angriffen oder sonstigen streikrelevanten Vorkommnissen, sind zum Zwecke der Beweissicherung die Namen der Beteiligten, der Zeugen, Art und Ort der Handlung, Uhrzeit und evtl. Beweismittel – Fotos – aufzunehmen. Die weitere Vorgehensweise ist mit der Landesbezirksfachbereichsarbeitskampfleitung abzustimmen.
- j) Die Arbeitskampfleitung (insbesondere die betriebliche) muss im Arbeitskampfbüro/Streiklokal während des Arbeitskampfes mit mindestens einer Person präsent sein.



### 3.5 Beendigung des Streiks

Der Streik endet spätestens mit der Zustimmung der ver.di-Verhandlungskommission zu einem Tarifangebot. In diesem Fall wird die ZAKL das Ende des Streiks erklären.

Ein Streik kann aber auch jederzeit durch die Erklärung von ver.di durch die Mitteilung an den Arbeitgeber (Niederlassungsleitung/Betriebsleitung), dass der Streik zu einem bestimmten Zeitpunkt beendet wird, beendet werden.

Nach der Beendigung des Streiks lebt das Arbeitsverhältnis zu den alten Bedingungen wieder auf.



Die Durchführung von Urabstimmungen basiert auf der Grundlage des § 70 der ver.di-Satzung und des § 4 der ver.di-Arbeitskampfrichtlinie.

### 4.1 Vorbereitung der Urabstimmung

Hierbei ist insbesondere zu beachten:

- a) Die Urabstimmung wird durch Beschluss des Bundesvorstandes auf Antrag der Bundesfachbereichsleitung genehmigt. Die zeitliche Lage der Urabstimmung bestimmt die ZAKL.
- b) Der Kreis der abstimmungsberechtigten ver.di-Mitglieder (Arbeitnehmer\*innen) ergibt sich aus dem Geltungsbereich – sachlich, räumlich, fachlich – des strittigen Tarifvertrages bzw. aus dem entsprechenden Einleitungsbeschluss für die Urabstimmung.
- c) Die Urabstimmung soll im Betrieb durchgeführt werden. Verweigert die Geschäftsleitung (Hausrecht) die Durchführung der Urabstimmung in den Betriebsräumen, so ist sie möglichst öffentlichkeitswirksam vor den Betriebsräumen durchzuführen. Die Geschäftsleitung ist auf die Folgen, z.B. größere Betriebsstörungen als im Gebäude hinzuweisen, die LAKL ist zu informieren.
- d) Bis zum Vorabend der Urabstimmung sind die bereitgestellten Listen der abstimmungsberechtigten Mitglieder auf Vollständigkeit zu überprüfen und ggf. handschriftlich zu ergänzen. Um zu verhindern, dass Unbefugte an der Urabstimmung teilnehmen können und um zu gewährleisten, dass alle Befugten

(Neueintritte) berücksichtigt werden, ist die Aktualisierung unerlässlich.

- e) Unter Beachtung der zentralen und regionalen Zeitvorgaben, der Beschäftigten- und der Dienstplanstruktur sowie der Anzahl der Gebäude, ist die Konkrete Anzahl der Abstimmungslokale bzw. deren Öffnungszeiten festzulegen. Ggf. fahrbare Abstimmungslokale einsetzen.
- f) Bei mehreren Abstimmungslokalen differenzierte Mitgliederlisten vorbereiten.
- g) Zur Gewährleistung der Anforderungen an eine geheime Wahl die ausreichende Beschaffung von Wahlkabinen und Wahlurnen sicherstellen.
- h) Ausreichende Materialbereitstellung – Stimmzettel, Hinweisplakate usw. gewährleisten.
- i) Ausreichende Besetzung – jeweils mindestens 2 Personen – der Abstimmungslokale sicherstellen.
- j) Vorherige Information der Vertrauensleute über die Einrichtung der Abstimmungslokale und deren Öffnungszeiten.

### 4.2 Durchführung und Ergebnisfeststellung

Hierbei ist insbesondere zu beachten:

- a) Auffallende Plakatierung an den Urabstimmungstagen und gute Ausschilderung zu den Abstimmungslokalen.
- b) Gewährleistung eines gut funktionierenden Urabstimmungsschleppdienstes.

- c) Genaue Erfassung der Urabstimmungsteilnehmer auf den Mitgliederlisten. Mögliche Unkorrektheiten – Teilnahme Unbefugter, doppelte Abstimmung – könnte von den Medien selbst in Einzelfällen gegen die Gewerkschaften ausgenutzt werden. Im Zweifelsfall ist die Mitgliedschaft in ver.di mittels geeigneter Unterlagen durch den Beschäftigten nachzuweisen.
- d) Bei der Einrichtung mehrerer Abstimmungslokale muss festgelegt sein, welche Mitglieder wo abstimmungsberechtigt sein sollen. In jedem Wahllokal muss eine entsprechende Mitgliederliste vorhanden sein. Ferner muss ein Abgleich der Urabstimmungsteilnehmer pro Tag zwischen den verschiedenen Mitgliederlisten vorgenommen werden.
- e) Ermittlung der Mitgliederanzahl, die wegen Urlaub, Krankheit, Fortbildung usw. nicht an der Urabstimmung teilnehmen konnten.
- f) Auszählung der Stimmen anhand des zentral vorgegebenen Meldebogens.
- g) Übermittlung des Ergebnisses an die LAKL.
- h) Übermittlung der gesammelten Ergebnisse durch die LAKL an die ZAKL.

**i) Das Urabstimmungsergebnis wird durch die ZAKL zentral ausgewertet und auch nur von dort veröffentlicht. Eine separate Bekanntgabe örtlicher und/oder regionaler Teilergebnisse jeglicher Art hat zu unterbleiben.**





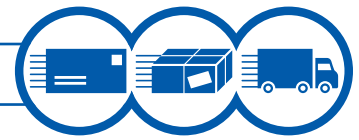
Ein Arbeitskampf ist stets auf die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der ver.di-Mitglieder und nicht auf die Erzielung irreparabler betrieblicher Schäden oder der gänzlichen Ausschaltung lebensnotwendiger Dienstleistungen ausgerichtet. Deshalb enthält § 7 der ver.di-Arbeitskampfrichtlinien Regelungen für Notdienstvereinbarungen und Notdienstarbeiten.

Unter Notdienstarbeiten fallen Erhaltungsarbeiten zur Vermeidung irreparabler betrieblicher Schäden – z.B. Hochofen und Notstandsarbeiten, z.B. ärztlicher Notdienst, zur Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Diensten und Gütern.

Die Arbeitgeber versuchen häufig unter argumentativem Missbrauch die Aufrechterhaltung breiter Produktions- und Dienstleistungsbereiche mit dem Begriff der erforderlichen Notdienstarbeiten zu legitimieren. Aus gewerkschaftlicher Sicht sind Notdienstarbeiten auf den objektiv begründeten Umfang zu begrenzen. Insofern ist auch durch Hinweis auf die einschlägige Rechtsprechung des BAG klarzustellen, dass weder die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitswillige (Streikbrecher\*innen) noch drohende wirtschaftliche Schäden wie z.B. Umsatzeinbußen einen Notdienst während des Streik rechtfertigen.

Eine einseitige Notdienstanordnung durch den Arbeitgeber ist unwirksam. Nach gesicherter Rechtsprechung müssen bei der Festlegung von Art und Umfang der Notdienstarbeiten Arbeitgeber und Streikführende Gewerkschaft zusammenwirken. Die Notdienstvereinbarung wird mit dem Arbeitgeber nur auf der Ebene Bundesfachbereich durch die ZAKL abgeschlossen.

Alle Anfragen vom Arbeitgeber an die betriebliche Arbeitskampfleitung oder die LAKL im Zusammenhang mit Notdienstvereinbarungen sind unverzüglich an die ZAKL zu verweisen.



Die Unterstützung bei Streik und Aussperrung (Streikgeld) ist eine solidarische Leistung von ver.di an ihre Mitglieder um wirtschaftliche Nachteile in Folge von Lohn- und Vergütungskürzungen abzumildern. Es handelt sich nicht um eine Vergütungsersatzleistung!

Die Höhe der Streikunterstützung richtet sich nach der ver.di-Arbeitskampfrichtlinie § 11 (5).

Grundlage bildet dabei der ver.di Mitgliedsbeitrag sowie die durch den Streik persönlich ausgefallene Arbeitszeit und die Dauer der ver.di Mitgliedschaft. Die Streikunterstützung gleicht nicht die Lohn- und Vergütungskürzungen aus.

### 6.1 Beantragung von Streikunterstützung

Das Mitglied muss bei der Beantragung von Streikunterstützung die Angaben in meine.verdi oder die im Erfassungsformular gestellten Fragen vollständig und wahrheitsgemäß beantworten. Dies gilt insbesondere für die Angaben zur Zahl der arbeitskampfbedingt am Streiktag ausfallenden persönlichen (individuellen) Arbeitsstunden und der arbeitsvertraglichen Wochenarbeitszeit.

Wird eine Monatsvergütung gezahlt und diese in festen und gleichen kalendertäglichen Tagessätzen berechnet, kann bei der Berechnung des Stundensatzes statt der am Streiktag persönlich ausgefallenen Arbeitsstunden die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit zugrunde gelegt werden. Diese Berechnung ist in diesem Fall für die Gesamtdauer des Arbeitskampfes anzuwenden. Berechnung: monatliche Arbeitsstunden/30 Tage = individuelle tägliche Arbeitsstunden.

### 6.2 Voraussetzung der Leistung

Die Streikunterstützung erfolgt ausschließlich und nur direkt an ver.di-Mitglieder, die an einer nach beschlossenen Arbeitskampfmaßnahme teilnehmen. Die Leistung ist von der Befolgung der Arbeitskampfanweisungen und der vorgeschriebenen Meldekontrolle abhängig. Die Streikunterstützung wird geleistet, wenn zu einer Arbeitsniederlegung von vier Stunden/Streiktag und mehr aufgerufen wird und das Mitglied durch eine Teilnahme am Streik Einbußen bei der Vergütung hat. Das Mitglied darf mit seinen satzungsgemäßen Beiträgen nicht länger als drei Monate im Rückstand sein.

### 6.3 Streikunterstützung bei Neueitritten

Neue Mitglieder, die während der laufenden Auseinandersetzung in ver.di eintreten, erhalten Streikunterstützung, wenn sie rückwirkend zum vorangegangenen Beitragsmonat Mitglied werden.

Neu eingetretene Mitglieder sollen während der laufenden Auseinandersetzung nicht zum LUG Verfahren, angemeldet werden, da es sonst zu einer verzögerten Beitragszahlung und damit zu einer verzögerten Streikgeldzahlung kommen kann. Mit dieser Regelung zur sofortigen Zahlung von Streikunterstützung ist sichergestellt, dass der Tarifkonflikt auch verstärkt zur Neumitgliedergewinnung – und je nach lokaler Situation auch zur Werbung für Übertritte – genutzt werden kann.

### 6.4 Rückzahlung bei nachträglich erhaltener Vergütung

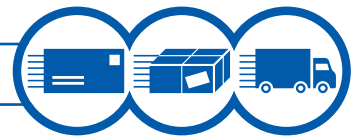
Mitglieder, denen nachträglich Vergütung für arbeitskampfbedingt ausgefallene Arbeitsstunden gezahlt wurde, sind verpflichtet, die erhaltene Streikunterstützung zurückzuzahlen.

### 6.5 Rückzahlung bei Austritt

Mitglieder, die innerhalb von 12 Beitragsmonaten, gerechnet ab dem letzten Tag mit Streikunterstützung, aus ver.di austreten, müssen die erhaltene Streikunterstützung in voller Höhe zurückzahlen. Um eine kurzfristige Trittbrettfahrerei auszuschließen, wird für Mitglieder, die innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten vor Beginn oder während des Arbeitskampfes in ver.di eingetreten sind, der Zeitraum auf 18 Beitragsmonate verlängert.

### 6.6 Streiknebenkosten

Streiknebenkosten sind Kosten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Durchführung einer konkreten, beschlossenen Arbeitskampfmaßnahme entstehen. Hierzu zählen nicht die Kosten für die Anschaffungen und Ersatzbeschaffungen für Grund- und Standardausstattung sowie die Kosten der Tarifarbeit. Die Höhe der Pauschale, Mehrausgaben und die Abrechnung der Streiknebenkosten ist durch § 12 (1–4) der ver.di-Arbeitskampfrichtlinie geregelt.



## 6.7 FAQ: Streikgeldberechnung bei der Deutschen Post AG

(gilt nicht für andere Arbeitskämpfe, da hier eventuell andere Grundlagen gelten)

1. Grundsatz
2. Berechnung der Streikgeldunterstützung
3. Streikgeld für Mitglieder, die bis vor kurzer Zeit nicht voll Erwerbstätig waren
4. Streikgeldberechnung bei Mehrfachbeschäftigung
5. Streikgeld bei Feiertagen und Wochenenden?

### 1. Grundsatz

Die finanzielle Unterstützung bei Streik und Aussperrung, das Streikgeld, ist eine solidarische Leistung von ver.di an seine Mitglieder um wirtschaftliche Nachteile in Folge von Lohn- und Vergütungskürzungen abzumildern. Es handelt sich dabei um keine Lohn- bzw. Vergütungsersatzleistung.

Das bedeutet, dass der Abzug vom Lohn, den der Arbeitgeber aufgrund des Streiks vornimmt, höher ist, als die von ver.di ausbezahlte Streikgeldunterstützung.

### 2. Berechnung der Streikgeldunterstützung

Ab und an kommt es vor, dass Mitglieder sich melden und um Aufklärung bitten, wie das Streikgeld berechnet wurde.

Es gibt mehrere Faktoren, von denen die Höhe der Streikleistung abhängt.

#### A. Die Berechnung des Durchschnittsbeitrags für die Streikgeldunterstützung

Die Berechnung für das Streikgeld bezieht sich auf den Durchschnitt des ver.di Mitgliedsbeitrags der letzten 3 Monate vor dem Beginn des Streiks. (Achtung: Bei der Post AG erhalten die sog. Besitzständler einen Besitzstandszuschlag (Sicherungsbetrag). Dieser ist als Zulage grundsätzlich ein nicht beitragsrelevanter Bestandteil des Bruttolohns. Bei der Auszahlung des Streikgeldes ist hier zum tatsächlichen Nettolohn deshalb eine größere Lücke als bei „neueren“ Beschäftigten festzustellen.)

In der Schlüsseltabelle Arbeitskämpfe in MIBS wird der 1. bundesweite Streiktag als Beginn des Arbeitskampfes eingetragen. Dieses Datum ist maßgeblich für die Berechnung des Durchschnittsbeitrages, da ausgehend von diesem die drei zurückliegenden Monate für die Berechnung herangezogen werden.

*Beispiel:* Als Beginn eines möglichen Streiks bei der Deutschen Post AG wurde der 01.01.2023 festgelegt. Daraus folgt, dass – egal wann ein Mitglied am Streik teilnimmt, die Monate Oktober, November und Dezember 2022 maßgeblich für die Berechnung des Durchschnittsbeitrags sind.

#### B. Berechnung der ausgefallenen Arbeitszeit

Vor dem Arbeitskampf und damit verbunden einer möglichen Streikunterstützung muss festgelegt werden, wie nach der ver.di Arbeitskampfrichtlinie die am Streiktag ausgefallene Arbeitszeit berechnet wird.

Bei der Deutschen Post AG wird das Gehalt kalendertäglichen gezahlt (die sogenannte 1/30 Regelung), d.h. es wird bei einem vollschichtigen Streiktag nicht die an diesem Tag tatsächlich ausgefallene Stundenzahl berücksichtigt, sondern je nach Kalendermonat 1/28, 1/30 oder 1/31 des Gehalts abgezogen.

Damit ist bei der DPAG ab dem ersten Streiktag für die Berechnung des Streikgeldes die wöchentliche Arbeitszeit durch 7 Tage zu teilen und dann entsprechend im Formular je Streiktag dieselbe Stundenzahl zu erfassen.

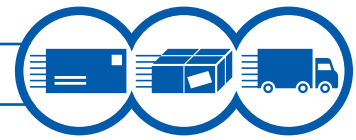
Bei Vollzeitbeschäftigten ergibt sich damit folgende Berechnung:  
$$\frac{38,5 \text{ Wochenarbeitsstd.}}{7 \text{ Tage}} = 5,5 \text{ Std.}$$

Sollte der Arbeitgeber dienstplanmäßig freie Tage ebenfalls vom Gehalt abziehen, wird für diesen Tag auch der entsprechend berechnete Stundensatz eingetragen.

(Eine Erfassung der täglichen Arbeitszeit in den Erfassungsbögen bei einem vollschichtigen Streik macht hier keinen Sinn, sondern führt nur zu einer falschen Streikgeldauszahlung.)

Die Berechnung bezieht sich nur auf einen vollschichtigen Streik. Diese Berechnung ist für die Gesamtdauer des Arbeitskampfes anzuwenden.

Bei einem teilschichtigen Streik muss weiterhin die individuell ausgefallene Arbeitszeit eingetragen werden, da wir davon ausgehen, dass der Arbeitgeber auch nur diese Stunden ent-



sprechend von der Lohnzahlung abzieht.

### C. Berechnung der Streikgeldunterstützung

Die Formel zur Berechnung der Streikgeldunterstützung sieht wie folgt aus:

*Die Formel:*

((Durchschnittsbeitrag x Stundenfaktor x 40)/Wochenarbeitszeit) x berechnete tägliche Arbeitszeit = Streikgeld pro vollem Streiktag

Für jedes Kind gibt es einen Zuschlag von 2,50€.

Der Stundenfaktor ergibt sich aus der Dauer der ver.di Mitgliedschaft und ist wichtig für die Berechnung. Bei einer Mitgliedschaft von mehr als 12 Monaten beträgt der Stundenfaktor 0,3125 pro Stunde, bei Neumitgliedern beträgt der Faktor 0,275.

#### Beispiel einer fiktiven Berechnung des Streikgeldes

1 % vom Bruttolohn (EG 3 Stufe 6) 2770,53 = 27,70 € Monatsbeitrag

Der Monatsbeitrag wird multipliziert mit einem Stundenfaktor

- ver.di Mitgliedschaft bis 12 Monate = 0,275
- ver.di Mitgliedschaft mehr als 12 Monate = 0,3125

Danach wird das Ergebnis mit 40 (Stunden) multipliziert und durch 38,5 Stunden Wochenarbeitszeit (bei Vollzeit) geteilt und dann mit der berechneten täglichen Arbeitszeit (bei Vollzeit 38,5 / 7 Tage = 5,5 Stunden) multipliziert.

#### Berechnung

$$\text{Zu a) } \frac{27,70 \text{ €} \times 0,275 \times 40}{38,5 \text{ Std.}} \times 5,5 \text{ Std.}$$

$$= 43,53 \text{ € (pro Streiktag)}$$

Zu b)

$$\frac{27,70 \text{ €} \times 0,3125 \times 40}{38,5 \text{ Std.}} \times 5,5 \text{ Std.}$$

$$= 49,46 \text{ € (pro Streiktag)}$$

Unberührt davon bleibt, dass die Rechtmäßigkeit des Abzugs zu prüfen ist und ggf. der zu viel abgezogene Lohn beim Arbeitgeber geltend gemacht werden muss.

### 3. Streikgeld für Mitglieder, die bis vor kurzer Zeit nicht voll Erwerbstätig waren

Mitglieder, die bis kurz vor dem Streik nicht voll Erwerbstätig waren, z.B.

- in Elternzeit,
- Bezug von Krankengeld,
- Bezug einer befristeten EU/BU-Rente,
- als PraktikantInnen,
- als SchülerInnen/Studierende,
- im (Sonder-)Urlaub ohne Bezahlung, oder
- Beendigung der Ausbildung werden bei der Streikgeldberechnung nicht benachteiligt.

Bei diesen Kolleginnen und Kollegen ist deshalb nicht der Durchschnittsbeitrag der letzten 3 Monate zur Berechnung heranzuziehen, sondern der aktuelle Beitrag.

Gleiches gilt für Beschäftigte, bei denen vor Beginn des Arbeitskampfes die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit erhöht wurde und dementsprechend der Mitgliedsbeitrag auch angepasst wurde (z. B. wenn Teilzeitbeschäftigte eine neue Vollzeitstelle übernehmen.)

Hier sollte aber geprüft werden, ob die Arbeitszeiterhöhung nicht bereits deutlich früher erfolgt ist und insoweit die Beitragserhöhung auch dementsprechend früher notwendig ist.

### 4. Streikgeldberechnung bei Mehrfachbeschäftigung

Beispiel: Mitglied Johann Krause arbeitet von Montag bis Freitag im Einzelhandel und am Samstag in Nebenbeschäftigung 5 Stunden bei der Deutschen Post AG und sortiert Pakete. Er entrichtet für beide Beschäftigungsverhältnisse Mitgliedsbeiträge.

Am 01.02.2023 wurde in seiner MechZB gestreikt und er hat daran teilgenommen.

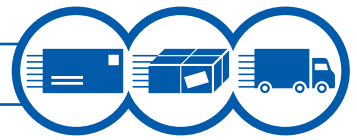
Für seine Beschäftigung im Einzelhandel beträgt sein Monatsbeitrag 15 Euro, für die Nebenbeschäftigung zahlt er 2 Euro Monatsbeitrag. Dies ergibt in Summa einen Beitrag in Höhe von 17 Euro der monatlich eingezogen wird.

Da wir das Streikgeld nicht auf Beitragsanteile berechnen können, muss beim Kollegen Krause nachgefragt werden, wie viele Wochenstunden er im Einzelhandel als Sollarbeitszeit hat.

*Die Berechnungsgrundlage sieht dann so aus:*

Kollege Krause arbeitet 25 Wochenstunden im Einzelhandel und 5 Stunden bei der DPAG. Er hat also eine Gesamtarbeitszeit von 30 Wochenstunden.

Streikstunden hat er auf dem Auszahlungsformular 5 angegeben, so wie er an dem Tag auch gearbeitet hätte.



Bei mehr als 12 Monaten Mitgliedschaft und einem Beitrag von 17 Euro, der Wochenarbeitszeit von 30 Stunden und 5 streikbedingt ausgefallenen Arbeitsstunden erhält das Mitglied (ohne Kinder) 35,42 Euro Streikgeld.

## 5. Streikgelder bei Feiertagen und Wochenenden?

Sofern „über einen Feiertag“ gestreikt wird, wird auch für diesen grundsätzlich Streikunterstützung gezahlt. In diesen Fällen ist bei dem Feiertag die fiktiv ausgefallene Arbeitszeit einzutragen. Bei der DPAG bei einem Vollzeitbeschäftigten hier also auch die 5,5 Stunden.

Achtung: Die Mitglieder haben nur dann Anspruch auf eine Streikunterstützung für Feiertage, wenn der Arbeitgeber sie ihnen tatsächlich auf der Vergütungsabrechnung abzieht!

Für das Wochenende wird keine Streikunterstützung gezahlt – außer es wäre im Normalfall ein Arbeitstag. Wenn der Arbeitgeber für das Wochenende (z.B. bei einem unbefristeten Streik) ebenfalls das Gehalt kürzt, dann gilt auch hier, dass die fiktiv ausgefallene Arbeitszeit einzutragen ist. Bei der DPAG bei einem Vollzeitbeschäftigten hier also auch die 5,5 Stunden.

## 6. Digitale Streikgeld-Erfassung

In der Anlage befinden sich die Arbeitsanweisungen für die digitale Streikgelderfassung. Voraussetzung ist, dass sich die Mitglieder und auch Streikhelfer\*innen vorher bei [meine.verdi.de](http://meine.verdi.de) registrieren

Weitere Informationen stehen auf der [ver.di](http://verdi.de) Intranetseite

<https://intra.verdi.de/deinjob/digitalkompass/news>

und auf der Austauschplattform 4. Ebene

<https://mitgliedernetz.verdi.de/gruppen/wsp/799/areas/4990/fileboxes/33725/files>



## 6.8 Auszahlungsformular- Streikunterstützung

**Streikunterstützung - Auszahlungsformular (Initialerfassung)**

Die Zahlung von Unterstützungsleistung wegen Streik oder Aussperrung erfolgt nur an Mitglieder der ver.di. Voraussetzung der Leistung ist eine satzungsgemäße Beitragszahlung.

vom Mitglied auszufüllen bzw. zu prüfen

Name	Vorname	Mitgliedsnr.														
Straße	PLZ / Ort	Gewerk.zugeh.														
Geb.-Datum	priv. Tel.-Nr.	priv. HandyNr.														
unzustellbar ab	priv. E-Mail															
Betrieb																
	Kalenderwoche															
individuelle arbeitsvertragliche Wochenarbeitszeit	..... Stunden															
durch Arbeitskampf ausgefallene Arbeitsstunden	<table border="1"><tr><td>Mo</td><td>Di</td><td>Mi</td><td>Do</td><td>Fr</td><td>Sa</td><td>So</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr></table>	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So										
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										

Bitte keine Kreuze machen!

regelm. Monatsverdienst (Brutto): ..... € (akt. Beitrag ..... €)

Anzahl kindergeldberechtigter Kinder ..... (Zuschlag 2,50 € pro Kind/Tag wird nur an einen Streikenden gezahlt.)  
Ich habe eine/en am Streik beteiligte/n Partnerin, der/die ebenfalls Streikgeld bezieht:  ja  nein

Name der Bank .....  
BIC ..... IBAN .....

Ich verpflichte mich, die erhaltene Streikunterstützung zurückzuzahlen, wenn ich wg. Streikbruchs aus ver.di ausgeschlossen werde. Das gleiche gilt bei Austritt innerhalb von 12 Monaten nach dem Arbeitskampf. Bei Neueintritt während oder vor dem Streik (3 Monate) verlängert sich dieser Zeitraum auf 18 Monate. Maßgeblich für die Berechnung des Zeitraums ist der letzte Tag, für den ich Streikunterstützung erhalten habe und das Ende der Mitgliedschaft nach fristgemäßer Kündigung (3 Monate zum Quartalsende).

Datum ..... Unterschrift .....

Von ver.di auszufüllen **Arbeitskampfnummer** .....

Landesbezirk/Bezirk	Fachbereich	Fachgruppe
---------------------	-------------	------------

Bestätigung der örtlichen Streikleitung über die Streikteilnahme:

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(Streikdatum und Unterschrift der Streikleitung)

**Annotations:**

- Die Nummer steht auf dem Mitgliedsausweis (Mitgliedsnr.)
- Das Eintrittsdatum steht auf dem Mitgliedsausweis (Kalenderwoche)
- Zum Beispiel: 02. – 08.03.20 10. KW, 16. – 22.03.20 12. KW
- Der ver.di-Mitgliedsbeitrag (akt. Beitrag)
- Der Brutto-Monatsverdienst ist Dein gesamter, arbeitsvertraglich vereinbarter Lohn. Nach Abzug diverser Beträge, wie Lohnsteuer oder Krankenversicherung, ergibt sich Dein Netto-Monatsverdienst, der Dir überwiesen wird.
- Die Bankverbindung muss immer angegeben werden, damit das Streikgeld überwiesen werden kann.
- Ausgefallene Arbeitsstunden sind bei der DP AG eine rechnerische Größe, z. B. bei Vollzeit 38,5 Stunden durch 7 Tage = 5,5 Stunden. Bei Teilzeit 20 Stunden durch 7 Tage = 2,86 Stunden. Die DP AG zieht bei jedem Streiktag dasselbe Geld vom Gehalt ab, egal wie lange man an diesem Tag gearbeitet hätte.
- Steht im Arbeitsvertrag Bei Vollzeit der DP AG 38,5 Stunden



Betriebsratsarbeit ist Gewerkschaftsarbeit unter den besonderen Bedingungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Betriebsratsmitglieder sind deshalb in den allermeisten Fällen aktive und in verantwortliche Positionen gewählte Funktionsträger\*innen von ver.di.

### 7.1 Betriebsratsmitglied als Person

Betriebsratsmitglieder dürfen und müssen sich an Arbeitskämpfen aktiv und auch an herausragender Stelle beteiligen. Das heißt, sie können in ihrer Eigenschaft als ver.di-Mitglieder einen Streik organisieren, zum Streik aufrufen, den Streik selbst leiten, in der Streikleitung tätig sein oder Streikposten stehen.

### 7.2 Betriebsrat als Institution

Der Betriebsrat ist nach dem BetrVG berechtigt, tarifpolitische Themen, die den Betrieb betreffen im Betrieb und auf Betriebsversammlungen zu thematisieren. Dies schließt u.a. ein, dass der Betriebsrat über die Tarifforderungen und den Verlauf und den Stand der Tarifverhandlungen informieren kann.

Nach § 74 Absatz 2 Satz 1 BetrVG sind Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unzulässig. Das heißt, dass es dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber untersagt ist, „in eigener Sache“ zu Arbeitskampfmaßnahmen aufzurufen (etwa zur Durchsetzung einer Betriebsvereinbarung). Dies gilt auch für die Betriebsratsmitglieder in ihrer aktiven Funktion. Die Zulässigkeit der Beteiligung der Mitgliedern des Betriebsrats in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer\*innen und Mitglied

von ver.di an einem gewerkschaftlichen Streik bleibt davon völlig unberührt.

### 7.3 Mitbestimmung im Streik

Der Betriebsrat behält aber auch bei einem Arbeitskampf seine Funktionsfähigkeit, das Betriebsratsamt besteht fort. Er bleibt als Gremium auch dann funktionsfähig, wenn sich einzelne oder alle Mitglieder am Streik beteiligen. Die Betriebsratsmitglieder haben daher zur Ausübung erforderlicher Betriebsratsarbeit ein Zugangsrecht zum bestreikten Betrieb und der Betriebsrat kann daher auch während eines Arbeitskampfes im Betrieb eine Betriebsratsitzung durchführen.

Der Betriebsrat muss dafür sorgen, dass er die gesetzlich vorgeschriebenen Fristen, wie beispielsweise bei personellen Einzelmaßnahmen, einhalten kann und er für den Arbeitgeber erreichbar ist.

Das BAG beschränkt die Beteiligungsrechte des Betriebsrates jedoch dann ein, wenn das Mitbestimmungsverfahrens Einfluss auf den Arbeitskampf haben könnte. Es ist aber festzuhalten, dass im Arbeitskampf vielfältige Aufgaben auf den Betriebsrat zukommen.

Das bedeutet z.B.:

- Bei arbeitskampfbedingten Einstellungen, Versetzungen oder Verlängerungen bzw. Änderungen der betrieblichen Arbeitszeit ist der Betriebsrat gemäß §§ 80, 87 oder 99 BetrVG vom Arbeitgeber darüber zu unterrichten, welche Überstunden und Schichtverschiebungen oder Einstellungen und Beschäftigung von Arbeitnehmern fremder Unternehmen beabsichtigt sind.

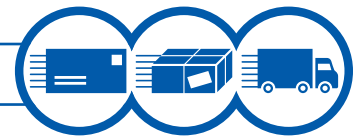
Die Informationsrechte des Betriebsrats entfallen in derartigen Fällen nach der Rechtsprechung des BAG auch im bestreikten Betrieb nicht.

- Bei personellen Einzelmaßnahmen (z. B. Versetzungen) behält der Betriebsrat des abgebenden Betriebs seine Mitbestimmungsrechte, wenn aus einem nicht bestreikten Betrieb (bzw. einem Unternehmen) Arbeitnehmer\*innen in einen bestreikten Betrieb (bzw. in ein Unternehmen) versetzt werden sollen.

Will der Arbeitgeber eines nicht bestreikten Unternehmens Arbeitnehmer\*innen zur Verrichtung von Streikbrecherarbeiten in ein anderes bestreiktes Unternehmen (auch wenn beide Unternehmen demselben Konzern angehören) versetzen, behält der Betriebsrat des nicht bestreikten abgebenden Unternehmens seine Mitbestimmungsrechte in personellen Einzelmaßnahmen.

- Bei personellen Maßnahmen im bestreikten Betrieb entfallen die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht schon wegen des Arbeitskampfes als solchem, sondern erst dann, wenn die personelle Maßnahme durch das Streikgeschehen bedingt wird.
- Das gleiche soll dem BAG zufolge während des Streiks bei streikbedingter Mehrarbeit gelten. Solche Mehrarbeit kann jedoch von den Arbeitnehmern individuell als Streikbrecherarbeit verweigert werden.

Hervorzuheben ist, dass die Einschränkung der betriebsrätlichen



Beteiligungsrechte immer einen kausalen Arbeitskampfzusammenhang voraussetzt. Das heißt, der Betrieb bzw. die Niederlassung muss konkret betroffen sein. Dies schließt eine nachwirkende Suspendierung der Beteiligungsrechte (z. B. einseitige Überstundenanordnung am 03.06.2020 wegen des am 04.06.2020 durchgeführten Warnstreiks) mit dem Hinweis auf streikbedingte Arbeitsrückstände ausdrücklich aus.

Zur Sicherung seiner Mitwirkungs- und Informationsrechte kann sich der Betriebsrat grundsätzlich also auch im Arbeitskampf mit juristischen Maßnahmen zur Wehr setzen.

Die Einschränkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Arbeitskampf wird durch ver.di grundsätzlich abgelehnt. Insbesondere bei arbeitskampfbedingten personellen Maßnahmen und arbeitskampfbedingter Mehrarbeit bestehen für die gerichtliche Durchsetzung der vollen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats wegen der gefestigten Rechtsprechung des BAG zurzeit allerdings nur geringe Erfolgsaussichten.

## 7.4 Verbreitung eines Streikaufrufes

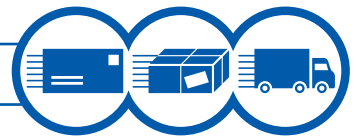
In keinem Fall dürfen der Betriebsrat als Organ oder einzelne Betriebsratsmitglieder in ihrer Funktion Streikaufrufe übermitteln. Ein Betriebsrat ist auch nicht berechtigt, einen vom Arbeitgeber für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellten personenbezogenen E-Mail-Account (Vorname, Name@ Arbeitgeber.de) für die betriebsinterne Verbreitung eines Streikaufrufs seiner Gewerkschaft an die Belegschaft zu nutzen

(Beschluss des Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts – 1 ABR 31/12 vom 15.10.2013).

**Aber – auch Betriebsratsmitglieder können in ihrer Funktion als Gewerkschafter\*innen selbstverständlich zum Streik aufrufen, einen Streik vorbereiten und am Streik teilnehmen (§ 74 Abs. 3 BetrVG).**

Empfehlungen: Wo es möglich ist, ist die Verteilung der Streikaufrufe in Papierform, ggf. begleitet vom persönlichen Gespräch, der beste Weg.





Obgleich weder das Grundgesetz noch das Bundesbeamtengesetz ein Streikverbot für Beamte enthalten, wird nach herrschender Meinung den Beamten das Recht auf Streik aberkannt.

Trotz dieser Einschränkung ist garantiert, dass sich Beamte in ihrer Gewerkschaft frei betätigen können. So schreibt z.B. der § 91 Abs.2 des Bundesbeamtengesetzes vor:

Kein Beamter darf wegen Betätigung für seine Gewerkschaft oder seinen Berufsverband dienstlich gemäßregelt oder benachteiligt werden.

Das heißt außerhalb der Arbeitszeit/ Dienstzeit gibt es für Beamte keinerlei Beeinträchtigung in ihrem gewerkschaftlichen Handeln.

### 8.1 Streikbrucheinsatz von Beamt\*innen

Der Einsatz von Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen ist, so das Bundesverfassungsgericht, verfassungswidrig.

Damit ist die seit Jahren von der ver.di vertretene Rechtsauffassung zum Verbot eines Streikbrechereinsatzes uneingeschränkt bestätigt worden.

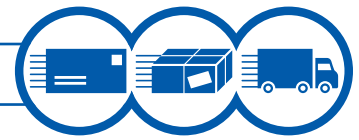
Verfassungswidrige Streikbrucharbeit ist die Arbeit, welche die Arbeit Streikender ersetzt und den Beamten nicht innerhalb seines normalen Aufgabengebietes – z. B. der Einsatz von Verwaltungsbeamten im Briefabgang während des Arbeitskampfes – abverlangt wird.

Beamtinnen und Beamte, die nicht zu Streikbrucharbeiten herangezogen werden wollen, sollten diesem Einsatz bereits vor Streikbeginn

widersprechen. Im Kapitel „Materialien, Anlagen, Flugblätter“ gibt es weitere Informationen zu diesem Thema.

### 8.2 Streikrecht für insichbeurlaubte Beamte

Insichbeurlaubte Beamte befinden sich für den individuell festgelegten Zeitraum in einem Tarifverhältnis, so dass für den Zeitraum der Insichbeurlaubung das uneingeschränkte Streikrecht besteht.



### Leiharbeiter\*innen dürfen nicht in bestreikten Betrieben eingesetzt werden

#### Regelungen im MTV mit den Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeitsbranche

Der DGB hat (zusammen mit seinen Einzelgewerkschaften) mit den Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeitsbranche (BAP und iGZ) einen Manteltarifvertrag geschlossen, in dem klar geregelt ist, dass im Falle eines Streiks keine Leiharbeiter\*innen im bestreikten Betrieb eingesetzt werden dürfen. (Gemäß § 17.1 MTV-BAP bzw. § 12 MTV-iGZ).

**Achtung:** Das Verbot der Streikarbeit gilt auch für jede\*n Leiharbeiter\*in, die bereits vor dem Streikbeginn im Betrieb/ Betriebsteil eingesetzt waren. Diese müssen auch Ihre Arbeit beenden. Dem Verleihunternehmen ist es nicht gestattet, das Verbot der Streikbeschäftigung zu umgehen. Vor allem ist es unzulässig, die Tarifverträge für den Tag des Streiks außer Kraft zu setzen.

#### Regelungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz AÜG

Mit der Neufassung des § 11 Abs. 5 AÜG wurde das bereits bestehende Leistungsverweigerungsrecht für Beschäftigte eines Leihunternehmens durch das Verbot für den Entleiher ergänzt, Leiharbeitskräfte als Streikbrecher einzusetzen. Nach § 11 Abs. 5 Satz 1 AÜG darf der Entleiher Leiharbeiter nicht einsetzen, wenn sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Soweit nicht ohnehin ein tarifvertragliches Verbot des

Leiharbeitseinsatzes in bestreikten Betrieben gilt, wird damit der Einsatz von Leiharbeiter\*innen im Streik durch das AÜG begrenzt. Der Einsatz in einem anderen nicht bestreikten Betrieb des Arbeitgebers ist möglich. Leiharbeiter\*innen dürfen jedoch auf Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die nicht bestreikt werden, wenn der Entleiher sicherstellt, dass diese keine Tätigkeiten übernehmen, die bisher von Arbeitnehmer\*innen erledigt wurden, die sich im Arbeitskampf befinden.

Nach diesen Vorgaben der Entleiher dürfen dann Leiharbeiter – ungeachtet einer etwaigen Einwilligung des Leiharbeitnehmers und unabhängig davon, ob der Leiharbeiter bereits vor dem Arbeitskampf im Betrieb tätig war oder erst nach dessen Beginn überlassen wird – nicht als Streikbrecher tätig werden lassen.

Dies gilt auch für aus dem Ausland überlassene Leiharbeiter\*innen.

Dieses Verbot beinhaltet auch die Anweisungen an die Leiharbeiter\*innen zur Erhöhung der Arbeitszeit um Streikfolgen während des Arbeitskampfes aufzuarbeiten. Ein Verstoß des Entleihers gegen das Einsatzverbot kann mit einem Bußgeld geahndet werden (§ 16 Abs. 1 Nr. 8 a AÜG).

Leiharbeiter\*innen sind nicht verpflichtet, in einem Betrieb, der unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen ist, zu arbeiten. Leiharbeiter\*innen haben gemäß § 11 Abs. 5 Satz 3 AÜG ein Leistungsverweigerungsrecht. Die Verleiher sind verpflichtet, die Leiharbeiter\*innen auf ihr Leistungsverweigerungsrecht hinzuweisen (§ 11 Abs. 5 Satz 4).

Im Wortlaut heißt es: (§ 11 Abs. 5 Satz 3 und 4 AÜG) Der Leiharbeiter ist nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. In den Fällen eines Arbeitskampfes hat der Verleiher den Leiharbeiter auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen.

Die ver.di-Streikleitung und/oder Betriebsrat sollten darüber hinaus die Beschäftigten über ihr Leistungsverweigerungsrecht informieren. (Dazu befindet sich im Anhang ein Informationsflugblatt)

Die Verleiher müssen bei der Wahrnehmung des Leistungsverweigerungsrechts oder beim Bestehen des tarifvertraglichen Einsatzverbotes entweder das Entgelt weiterzahlen (BAG 1. Senat | 5 AZR 382/72 oder den Leiharbeiter in einem anderen nicht bestreikten Betrieb einsetzen.

Der Einsatz von Leiharbeiter\*innen über die Begründung „Notdienst“ ist nur zulässig, wenn mit der ZAKL und dem bestreikten Arbeitgeber dazu eine entsprechende Notdienstvereinbarung abgeschlossen wurde.

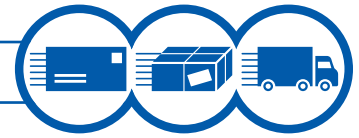
Wenn es in einem bestreikten Betrieb/Betriebsteil der bestreikt wird zum Einsatz von Leiharbeiter\*innen kommt, ist hierüber umgehend die ZAKL mit den folgenden Angaben zu informieren: Anzahl der Leiharbeiter\*innen, Einsatzort, Leiharbeitsunternehmen, Streikzeitraum.

Darüber hinaus sollten die Betriebsräte für die Beschwerde bei der Bundesagentur für Arbeit, im Fall des Verstoßes entgegen § 11 Abs. 5



AÜG (Leiharbeitnehmer\*innen werden für Streikbrucharbeit eingesetzt), Beweismittel sichern und Auskunftspersonen benennen. Wichtig sind hier insbesondere Streikaufrufe, Namensliste bzw. Dienstpläne aller Arbeitnehmer\*innen der bestreikten Betriebsbereiche mit Angabe der jeweils geschuldeten Tätigkeit(en) und Arbeitszeiten. Je genauer die möglichen Arbeitszeiten der Streikenden mit denen der Leiharbeitnehmer\*innen dokumentiert werden können, desto besser ist die Beweislage. Hierzu kann die Arbeitszeiterfassungen aller in der Streikzeit eingesetzten Leiharbeitnehmer\*innen unter Angabe der jeweiligen Tätigkeit, für die unmittelbar vor und nach dem Streikgeschehen liegenden vergleichbaren Zeiträume herangezogen werden (Arbeitszeiterfassungen aller im bestreikten Betriebsbereich eingesetzten Leiharbeitnehmer\*innen unter Angabe der jeweils geleisteten Tätigkeit, ggf. Mitbestimmungs-/Zustimmungsersuchen des Arbeitgebers nach §§ 99, 100 BetrVG, ggf. Antwortschreiben des Betriebsrates auf das/die Mitbestimmungs-/Zustimmungsersuchen des Arbeitgebers.)

Mit den in der Anlage beigefügten Musterschreiben ist darüber hinaus auf das Verleihunternehmen und die Bundesagentur für Arbeit einzuwirken, dass das Verbot der Streikarbeit zu beachten ist. Es kann sich hier um einen Tatbestand für eine Ordnungswidrigkeit (OWi) nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz handeln. Damm muss die Bundesagentur aktiv werden.



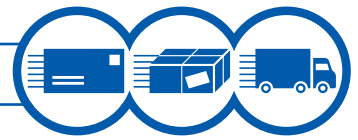
§ 2 Abs. 2 BetrVG bestimmt ausdrücklich, dass den Beauftragten der im Betrieb vertretenden Gewerkschaften „zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse Zugang zum Betrieb zu gewährleisten ist, sofern der Arbeitgeber vorher unterrichtet wurde“.

### 10.1 Zugangsrechte zum Betrieb

Das betriebsverfassungsrechtliche Zugangsrecht von Gewerkschaftsbeauftragten aus § 2 Abs.2 BetrVG unterliegt auch vor einem Arbeitskampf keinen Beschränkungen. Dasselbe gilt während eines Arbeitskampfes (ArbG Frankfurt 24.3.99). Um den Zugang auch bei Verweigerung durch den Arbeitgeber zu gewährleisten, ist es sinnvoll, bereits eine Einstweilige Verfügung vorzubereiten. Im Falle der Verweigerung kann damit das Zugangsrecht durchgesetzt werden. Die Vorbereitungen hierzu sollten in enger Abstimmung mit den Rechtsschutzsekretären vor Ort erfolgen (in der Anlage ist dazu ein Muster beigefügt).

### 10.2 Informationsrecht im Betrieb

Die Übersendung von gewerkschaftlichem Informationsmaterial zum Zwecke der Mitgliederwerbung und -information über die betrieblichen E-Mail-Adressen, sowie auch Faxanschlüsse des Arbeitgebers ist grundsätzlich zulässig. Dies ist solange erlaubt, als diese Werbung und Information nicht zu nennenswerten Störungen und/oder wirtschaftlichen Belastungen des Arbeitgebers führt. Dies gilt auch dann, wenn durch eine Betriebsvereinbarung im Betrieb lediglich die dienstliche Nutzung des Internets und Intranets erlaubt ist (BAG Entscheidung v. 20.01.2009 (1 AZR 515/08)).



Bezüglich der Sozialversicherungen einschließlich der VAP (Versorgungsanstalt Post) stellt sich eine Streikteilnahme wie folgt dar:

### 11.1 Arbeitslosenversicherung

Das Versicherungspflichtverhältnis besteht in Zeiten, für die kein Arbeitsentgelt bezahlt wird (z. B. Streik oder Aussperrung) längstens einen Monat fort (§ 7 Abs. 3 SGB IV).

Streikende und Ausgesperrte haben für die Zeit des Arbeitskampfes keinen Anspruch auf Arbeitslosen- oder Kurzarbeitergeld.

### 11.2 Krankenversicherung

Pflichtversicherte bei einer gesetzlichen Krankenkasse oder Ersatzkasse, die an einem Arbeitskampf teilnehmen, bleiben Mitglieder ihrer Krankenkasse (§ 192 SGB V). Diese beitragsfreie Mitgliedschaft beinhaltet volle Leistungsansprüche für den Versicherten selbst und alle mitversicherten Familienangehörigen.

Freiwillig Versicherte, die bei einer gesetzlichen Krankenkasse oder Ersatzkasse versichert sind, weil deren Arbeitsentgelt über der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze liegt, bleiben ohne Rücksicht auf Beginn und Dauer eines Arbeitskampfes bei der bisherigen Krankenkasse versichert. Anders als bei Pflichtversicherten besteht für diesen Personenkreis jedoch eine **Beitragspflicht** für die Dauer des Arbeitskampfes.

Dies gilt auch für Arbeitskampfteilnehmer, die Mitglied einer **privaten Krankenversicherung** sind.

Für Mitglieder, die privat krankenversichert sind, kann der Bundesvorstand die Übernahme des Krankenkassenbeitrages beschließen, sofern die Beitragsleistungen zur Aufrechterhaltung des Versicherungsschutzes erforderlich sind. Dies gilt jedoch nicht für mögliche Zusatzversicherungen. Das Bestehen einer solchen freiwilligen Versicherung und die Höhe der monatlichen Beiträge ist durch eine Bescheinigung der Krankenkasse nachzuweisen.

Gegebenenfalls empfiehlt es sich mit der entsprechenden Krankenkasse über eine beitragsfreie Zeit eine Vereinbarung zu treffen.

### 11.3 Rentenversicherung/ betriebliche Altersversorgung

In der Rentenversicherung sind alle Angestellten und Arbeiter pflichtversichert. Während eines Arbeitskampfes werden zur Rentensicherung keine Beiträge entrichtet. Der Fortbestand des Versicherungsverhältnisses wird dadurch nicht berührt.

Die Teilnahme eines Versicherten an einem Arbeitskampf hat auf beantragte Leistungen der Rentenversicherung (z. B. Kur) keinen Einfluss.

Weiterhin Gültigkeit hat der Grundsatz, dass jeder Monat als Versicherungsmonat bewertet wird, wenn er zumindest teilweise mit Beiträgen aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung (Beitragsberechnung nach tatsächlich bezogenen Lohn bzw. Vergütung) belegt ist (§ 122 (1) SGB VI).

Das heißt zusammengefasst, dass erst bei einem Arbeitskampf-

bedingten Ausfall eines ganzen Versicherungs- bzw. Kalendermonats Auswirkungen auftreten. Diese sind allerdings derart geringfügig, dass sie an dieser Stelle keiner weiteren Erwähnung bedürfen.

### 11.4 Pflegeversicherung

Die Pflegeversicherung folgt der Krankenversicherung. Das heißt, für die Pflegeversicherung treten durch die Teilnahme am Arbeitskampf keine Wirkungen ein.



Im Anhang stellen wir euch zusätzliches Material, wie z.B. vorbereitete Flugblätter, die ihr bei Bedarf selber kopieren könnt, zur Verfügung.

### Anlagen

- **ver.di-Arbeitskampfrichtlinie**  
(Beschlossen durch den Gewerkschaftsrat/Inkrafttreten: 29./30. November 2022.)
- **Digitale Streikunterstützung – Anleitung**
- **Muster einer Einstweiligen Verfügung (zu Punkt 10.1)**
- **Muster eines Briefentwurfes an Zeitarbeitsfirmen**
- **Musterbrief an die Arbeitsagentur über den Verstoß einer Zeitarbeitsfirma**

### Flugblätter

- **Beteiligung von Beamtinnen und Beamten an Tarifaueinandersetzungen**
- **Widerspruch gegen die Anordnung von Einsätzen zur Verrichtung von Tätigkeiten streikender Arbeitnehmer\*innen**
- **Widerspruch gegen die Anordnung von Mehrarbeit aufgrund streikbedingten Arbeitsausfalls**
- **Kein wenn und aber! Deine Rechte im Streik!**
- **Wie neutral muss der Betriebsrat sein?**
- **Eine Information für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter**
- **Informationen zur Rentenversicherung im Streik**
- **Informationen zum Kranken- und Pflegeversicherungsschutz bei Beginn des Arbeitskampfes**
- **Beitrittserklärung** (farbig, A4 hoch)

# ver.di-Arbeitskampfrichtlinie

Zuletzt geändert durch den Gewerkschaftsrat in seiner Sitzung am  
**29./30. November 2022.**



# Inhaltsverzeichnis

	<b>Seite</b>
Präambel .....	4
§ 1 Arbeitskampfmaßnahmen .....	4
§ 2 Voraussetzungen .....	4
1. Wegfall der Friedenspflicht .....	4
2. Schieds- und Schlichtungsvereinbarungen .....	4
§ 3 Arbeitskampfbeschluss – Beantragung und Entscheidung .....	4
1. Entscheidung über die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen .....	4
2. Beantragung von Arbeitskampfmaßnahmen beim Bundesvorstand .....	4
3. Erforderliche Angaben .....	5
4. Verfahren bei Ablehnung/Abänderung eines Antrages .....	5
5. Beteiligung von ver.di-Mitgliedern an Arbeitskämpfen anderer DGB-Gewerkschaften .....	6
§ 4 Urabstimmung und Mitgliederbefragung .....	6
1. Beantragung von und Entscheidung über Urabstimmungen .....	6
2. Inhalt und Durchführung des Beschlusses .....	6
3. Urabstimmung vor der Durchführung eines Erzwingungsstreiks .....	6
4. Urabstimmung über die Beendigung eines Erzwingungsstreiks .....	6
5. Mitgliederbefragung .....	6
§ 5 Vorbereitung und Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen .....	7
1. Zuständigkeit der Fachbereiche .....	7
2. Zuständigkeit bei fachbereichsübergreifenden Tarifbereichen .....	7
3. Entscheidung über einzelne Maßnahmen .....	7
§ 6 Bildung von Arbeitskampfleitungen und Einsetzung von Beauftragten .....	7
1. Einsetzung der zentralen Arbeitskampfleitung und dezentraler Arbeitskampfleitungen .....	7
2. Zusammensetzung der zentralen Arbeitskampfleitung .....	8
3. Weisungsbefugnis/Weisungsgebundenheit zentraler Arbeitskampfleitungen .....	8
4. Einsetzung und Befugnisse von Beauftragten des Bundesvorstandes .....	8
§ 7 Notdienstvereinbarungen, Notdienstarbeiten und Streikposteneinsatz .....	8
1. Notdienstvereinbarungen und Notdienstarbeiten .....	8
2. Streikposten .....	8
3. Einsatz von ver.di-Mitgliedern .....	8
§ 8 Aussperrung .....	9
1. Unterrichtung des Bundesvorstandes – Entscheidung über Maßnahmen .....	9
2. Streikunterstützung für Ausgesperrte .....	9
§ 9 Beendigung, Unterbrechung und Aussetzung von Arbeitskampfmaßnahmen .....	9
1. Beendigung eines Arbeitskampfes .....	9
2. Unterbrechung/Aussetzung von Arbeitskampfmaßnahmen .....	9
§ 10 Pflichten der Mitglieder bei Arbeitskampfmaßnahmen .....	9
1. Anweisungen der Arbeitskampfleitung .....	9
2. Streikposteneinsatz .....	9
3. Notdienstarbeiten .....	9
4. Unterstützung des Arbeitskampfes .....	10
5. Beantragung von Streikunterstützung .....	10



§ 11 Streikunterstützung.....	10
1. Unterstützung bei Streik und Aussperrung .....	10
2. Voraussetzung der Leistung .....	10
3. Streikunterstützung bei Neueitritten.....	10
4. Beginn und Dauer der Streikunterstützung.....	10
5. Höhe der Streikunterstützung .....	10
5.1 Durchschnittsbeitrag des Mitgliedes.....	11
5.2 Stundenfaktor .....	11
5.3 Berechnung in Sonderfällen .....	11
5.4 Kinderzulage .....	12
6. Anrechnung, Versagung und Rückzahlung der Streikunterstützung .....	12
6.1 Leistungen der Sozialversicherung .....	12
6.2 Rückzahlung bei nachträglich erhaltener Vergütung.....	12
6.3 Rückzahlung bei Austritt und Ausschluss .....	12
6.4 Versagung der Streikunterstützung.....	12
7. Verfahrensregelung durch den Bundesvorstand .....	13
8. Finanzierung der Streikunterstützung .....	13
§ 12 Streiknebenkosten .....	13
1. Regelungsgegenstand und Finanzierung .....	13
2. Höhe der Pauschale .....	13
3. Streikmehrausgaben und Finanzierung.....	13
4. Abrechnung der Streiknebenkosten .....	14
§ 13 Inkrafttreten .....	14
Anlage 1 – Stundenfaktor .....	15

## **Präambel**

ver.di vertritt als nach demokratischen Prinzipien aufgebaute Gewerkschaft die wirtschaftlichen, sozialen und politischen Interessen der in ver.di organisierten Mitglieder.

Arbeitskampfmaßnahmen sind ein zentraler Bestandteil zur Durchsetzung der wirtschaftlichen Interessen im Rahmen von Tarifeinvernehmungen.

Die Arbeitskampfrichtlinie beschreibt das Verfahren und die Abläufe eines Arbeitskampfes und regelt die Kostenverteilung für Aufwände bei Arbeitskampfmaßnahmen.

## **§ 1 Arbeitskampfmaßnahmen**

Arbeitskampfmaßnahmen im Sinne dieser Richtlinie sind:

- a) gemeinschaftliche Arbeitsniederlegungen und sonstige auf die Behinderungen des Arbeitsablaufes zielende Maßnahmen. Hierzu zählen unter anderem Warnstreiks, Erzwingungsstreiks und Solidaritätsstreiks;
- b) Maßnahmen zur Abwendung von Aussperrung und deren Folgen.

## **§ 2 Voraussetzungen**

### **1. Wegfall der Friedenspflicht**

Arbeitskampfmaßnahmen zur Durchsetzung tarifvertraglicher Forderungen dürfen grundsätzlich erst eingeleitet und durchgeführt werden, wenn keine Friedenspflicht mehr besteht.

### **2. Schieds- und Schlichtungsvereinbarungen**

Die in Tarifverträgen oder Schieds- und Schlichtungsvereinbarungen festgelegten Rechtspflichten sind zu beachten.

## **§ 3 Arbeitskampfbeschluss – Beantragung und Entscheidung**

### **1. Entscheidung über die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen**

Über die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen sowie über den Aufruf zum Arbeitskampf entscheidet der Bundesvorstand. Dies kann in Form eines Rahmenbeschlusses erfolgen, mit dem der Gesamtumfang der Arbeitskampfmaßnahme festgelegt und die Entscheidung über einzelne Arbeitsniederlegungen und Aktionen an die nach § 5 zuständigen Verantwortlichen/Gremien – widerruflich - delegiert wird.

### **2. Beantragung von Arbeitskampfmaßnahmen beim Bundesvorstand**

Voraussetzung für einen Antrag auf Genehmigung von Arbeitskampfmaßnahmen ist der entsprechende Beschluss der zuständigen Tarifkommission.

Der Antrag wird von der zuständigen Fachbereichsleitung auf Bundes- bzw. Landesbezirksebene beim Bundesvorstand gestellt.

Wurde die Tarifzuständigkeit auf den Fachbereich im Bezirk oder auf den Bezirk übertragen (Ziffer 2.4 der Richtlinie zur Tarifarbeit), so ist der Antrag durch den/die mit Verhandlungsvollmacht ausgestattete\*n Hauptamtliche\*n zu stellen.

In diesem Fall ist der Antrag über die Landesbezirksfachbereichsleitung bzw. bei fachbereichsübergreifenden Tarifbereichen, über die Landesbezirksleitung an den Bundesvorstand weiterzuleiten.

Die Zustimmung des zuständigen Bundesfachbereiches zu einem Antrag auf Arbeitskampfmaßnahmen ist in jedem Falle erforderlich.

### **3. Erforderliche Angaben**

Anträge auf Arbeitskampfmaßnahmen sind zu begründen.

Im Antrag sind unter anderem darzulegen:

- ⇒ der/die Arbeitskampfgegner;
- ⇒ Forderungen und Ziele;
- ⇒ der Verhandlungsverlauf und der Verhandlungsstand;
- ⇒ der Wegfall bzw. das Fehlen der Friedenspflicht;
- ⇒ die Einhaltung eventuell geltender tariflicher Schieds- und Schlichtungsvereinbarungen;
- ⇒ geplante konkrete Maßnahmen zur Erzielung einer möglichst hohen Streikwirksamkeit;
- ⇒ der Zeitraum, in dem die geplanten Arbeitskampfmaßnahmen durchgeführt werden sollen;
- ⇒ die geplante Dauer der Arbeitsniederlegung am jeweiligen Streiktag bzw. bei der Beantragung von Rahmenbeschlüssen entsprechende summarische Angaben über den Streikzeitraum;
- ⇒ die tarifliche Wochenarbeitszeit;
- ⇒ der Kreis der zum Arbeitskampf aufzurufenden Mitglieder im Tarifbereich;
- ⇒ die Zahl der voraussichtlich beteiligten Mitglieder und Arbeitnehmer\*innen;
- ⇒ die für den Streik vorgesehenen Unternehmen, Betriebe, Verwaltungen, Dienststellen und/oder Bereiche;
- ⇒ die konkreten Ziele hinsichtlich der Mitgliederbindung und –gewinnung und die hierzu konkret geplanten bzw. eingeleiteten Maßnahmen.

Das vom Bundesvorstand vorgegebene Erfassungsf formular (Checkliste) ist für die Antragstellung zu verwenden.

### **4. Verfahren bei Ablehnung/Abänderung eines Antrages**

Der Bundesvorstand kann beantragte Arbeitskampfmaßnahmen ablehnen. Dies gilt insbesondere, wenn mit dem Arbeitskampf wesentliche rechtliche, politische und/oder finanzielle Risiken verbunden sind.

Der Bundesvorstand kann einen Antrag in abgeänderter Fassung beschließen.

In vorgenannten Fällen ist der zuständige Fachbereich vorab zu hören.

## **5. Beteiligung von ver.di-Mitgliedern an Arbeitskämpfen anderer DGB-Gewerkschaften**

Werden in Tarifbereichen, in denen ver.di-Mitglieder tätig sind, von anderen DGB-Gewerkschaften Arbeitsk Kampfmaßnahmen durchgeführt, kann der Bundesvorstand eine Beteiligung dort beschäftigter ver.di-Mitglieder beschließen. Dies gilt auch für den Fall von Arbeitsk Kampfmaßnahmen durch Arbeitnehmerorganisationen außerhalb des DGB. Es gelten insoweit die Bestimmungen des § 3 Ziffern 1 bis 4 entsprechend.

## **§ 4 Urabstimmung und Mitgliederbefragung**

### **1. Beantragung von und Entscheidung über Urabstimmungen**

Über die Durchführung und über die Beendigung eines Erzwingungsstreiks kann eine Urabstimmung durchgeführt werden.

Die Urabstimmung ist durch den Bundesvorstand zu beschließen.

Hinsichtlich der Antragsberechtigung, der Voraussetzungen des Antragsverfahrens und der Beschlussfassung gelten die Regelungen des § 3 Ziffern 1 bis 4 entsprechend.

### **2. Inhalt und Durchführung des Beschlusses**

In dem Beschluss zur Einleitung der Urabstimmung ist der Kreis der zur Urabstimmung aufgerufenen Mitglieder festzulegen.

Abstimmungsberechtigt sind grundsätzlich die jeweils zur Urabstimmung aufgerufenen ver.di-Mitglieder, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.

Für die Vorbereitung und Durchführung der Urabstimmung gilt § 5 entsprechend. Die Urabstimmung kann mit einem Warnstreik verbunden werden.

### **3. Urabstimmung vor der Durchführung eines Erzwingungsstreiks**

Sprechen sich mehr als 75 Prozent der zur Urabstimmung aufgerufenen und nicht verhinderten Mitglieder für einen Streik aus, entscheidet der Bundesvorstand nach § 3 über die Einleitung und Durchführung eines Erzwingungsstreiks.

Werden unmittelbar nach einer Urabstimmung, aber vor Ausrufung oder Beginn des Arbeitskampfes, die Verhandlungen wiederaufgenommen, so ist nach deren Scheitern keine neue Urabstimmung erforderlich.

### **4. Urabstimmung über die Beendigung eines Erzwingungsstreiks**

Ist dem Arbeitskampf eine Urabstimmung nach § 4 Ziffer 3 vorausgegangen, so findet grundsätzlich auch vor seiner Beendigung eine Urabstimmung statt, wenn das Verhandlungsergebnis von den Forderungen abweicht.

Der Arbeitskampf ist zu beenden, wenn sich mehr als 25 Prozent der zur Urabstimmung aufgerufenen und nicht verhinderten Mitglieder für die Annahme des Verhandlungsergebnisses entscheiden.

### **5. Mitgliederbefragung**

Der Bundesvorstand kann eine Mitgliederbefragung zu einem Verhandlungsergebnis beschließen. Sprechen sich mehr als 75 Prozent der zur Mitgliederbefragung aufgerufenen und nicht

verhinderten Mitglieder gegen die Annahme des Verhandlungsergebnisses aus, kann der Bundesvorstand dieses Votum wie eine Urabstimmung zu einem Erzwingungsstreik behandeln.

Die Regelung nach § 4 Ziffer 2 gilt entsprechend.

## **§ 5 Vorbereitung und Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen**

Die Vorbereitung und Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen erfolgt im Zusammenwirken mit den zu bestellenden Arbeitskampfleitungen (§ 6).

### **1. Zuständigkeit der Fachbereiche**

Die Vorbereitung und Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen ist Aufgabe der:

- a) Verantwortlichen des Fachbereiches auf Bezirksebene, wenn die Arbeitskampfmaßnahmen nicht über den Bereich des Bezirkes hinausgehen;
- b) Fachbereichsleitung auf Landesbezirksebene, wenn die Arbeitskampfmaßnahmen nicht über den Bereich des Landesbezirkes hinausgehen;
- c) Fachbereichsleitung auf Bundesebene, wenn die Arbeitskampfmaßnahmen einen Tarifvertrag mit bundesweitem Geltungsbereich betreffen.

Bei Arbeitskampfmaßnahmen, die über einzelne Landesbezirke hinausgehen, erfolgt eine Koordination durch die zuständige Bundesfachbereichsleitung.

### **2. Zuständigkeit bei fachbereichsübergreifenden Tarifbereichen**

Bei Arbeitskämpfen, die fachbereichsübergreifende Tarifbereiche betreffen, liegen die Aufgaben entsprechend § 5 Ziffer 1 bei den Bezirksgeschäftsführer\*innen bzw. den Landesbezirksleitungen oder beim Bundesvorstand.

### **3. Entscheidung über einzelne Maßnahmen**

Im Rahmen des vom Bundesvorstand gefassten Arbeitskampfbeschlusses entscheiden die nach § 5 Ziffern 1 und 2 zuständigen Verantwortlichen/Gremien über die einzelnen Arbeitsniederlegungen und sonstigen Arbeitskampfmaßnahmen.

Sie sind gegenüber dem Bundesvorstand berichtspflichtig. Der Bundesvorstand kann die Entscheidungsbefugnis an sich ziehen.

## **§ 6 Bildung von Arbeitskampfleitungen und Einsetzung von Beauftragten**

### **1. Einsetzung der zentralen Arbeitskampfleitung und dezentraler Arbeitskampfleitungen**

Für die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen setzen die nach § 5 zuständigen Verantwortlichen/Gremien eine zentrale Arbeitskampfleitung auf der Ebene des räumlichen Geltungsbereiches des Tarifvertrages ein. Entsprechendes gilt für die Einsetzung dezentraler Arbeitskampfleitungen. Die in § 5 genannten Verantwortlichen/Gremien entscheiden insoweit für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich.



## **2. Zusammensetzung der zentralen Arbeitskampfleitung**

Die zentrale Arbeitskampfleitung besteht in der Regel aus mindestens drei Personen.

Ihr gehört ein\*e Beauftragte\*r der jeweiligen Ebene an.

Erfolgt die Einsetzung der Arbeitskampfleitung bei fachbereichsübergreifenden Tarifbereichen durch die Ebene (§ 5 Ziffer 2), ist je ein\*e Beauftragte\*r der beteiligten Fachbereichsleitungen als Mitglied der Arbeitskampfleitung zu benennen.

## **3. Weisungsbefugnis/Weisungsgebundenheit zentraler Arbeitskampfleitungen**

Zentrale Arbeitskampfleitungen sind gegenüber dezentralen Arbeitskampfleitungen weisungsbefugt. Die Befugnis gilt auch gegenüber allen Arbeitskampfleitungen der nachfolgenden Ebenen einschließlich betrieblicher Arbeitskampfleitungen.

Die zentralen Arbeitskampfleitungen unterstehen hinsichtlich der Durchführung des Streiks und hinsichtlich einzelner Maßnahmen direkt der/dem Verantwortlichen/dem Gremium, durch welche/s sie eingesetzt wurden.

## **4. Einsetzung und Befugnisse von Beauftragten des Bundesvorstandes**

Der Bundesvorstand kann während des Streiks im Einzelfall Beauftragte einsetzen. Deren Weisungen und Anordnungen ergehen im Auftrag des Bundesvorstandes und sind zu befolgen. Diese Beauftragten müssen eine schriftliche Vollmacht des Bundesvorstandes vorweisen können.

## **§ 7 Notdienstvereinbarungen, Notdienstarbeiten und Streikposteneinsatz**

### **1. Notdienstvereinbarungen und Notdienstarbeiten**

Notdienstvereinbarungen dürfen nur durch ver.di abgeschlossen werden. Das Verfahren legen die zuständigen Bundesfachbereichsleitungen fest.

Die jeweils zuständige Arbeitskampfleitung legt fest, welche Arbeiten als Notdienstarbeiten während der Dauer des Arbeitskampfes zu verrichten sind und wer sie durchzuführen hat.

Dies gilt auch für eine Einschränkung der Notdienstarbeiten im Falle einer Aussperrung.

Anwendung findende Notdienstvereinbarungen sind zu beachten.

### **2. Streikposten**

Die Arbeitskampfleitung entscheidet für ihren Zuständigkeitsbereich über Streikposteneinsätze.

### **3. Einsatz von ver.di-Mitgliedern**

Für die zuvor genannten Aufgaben sollen grundsätzlich ver.di-Mitglieder herangezogen werden.

## **§ 8 Aussperrung**

### **1. Unterrichtung des Bundesvorstandes – Entscheidung über Maßnahmen**

Bei Aussperrungen sind der Bundesvorstand, die Bundesfachbereichsleitung sowie die betroffenen Landesbezirksleitungen unverzüglich zu unterrichten.

Der Bundesvorstand entscheidet in Abstimmung mit der jeweiligen Bundesfachbereichsleitung über die zu ergreifenden Maßnahmen. Für die Durchführung der Maßnahme gilt § 5 entsprechend.

### **2. Streikunterstützung für Ausgesperrte**

Bei Aussperrungen, die im Zusammenhang mit Arbeitskampfmaßnahmen der ver.di erfolgen, werden Unterstützungsleistungen an Mitglieder wie bei gewerkschaftlich veranlassten Streiks gezahlt, soweit keine Ansprüche gegen Dritte bestehen. Die Regelungen des § 11 sind entsprechend anzuwenden.

## **§ 9 Beendigung, Unterbrechung und Aussetzung von Arbeitskampfmaßnahmen**

### **1. Beendigung eines Arbeitskampfes**

Ist das Kampfziel erreicht oder die weitere Durchführung des Arbeitskampfes nicht mehr zweckdienlich, so beschließt der Bundesvorstand den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitskampfes. Die Entscheidung kann durch den Bundesvorstand widerruflich an ein nach § 5 zuständiges Gremium auf Bundes- oder Landesebene delegiert werden.

Der Beschluss zur Beendigung des Arbeitskampfes kann von dem Ergebnis einer Urabstimmung oder einer Mitgliederbefragung nach § 4 abhängig gemacht werden.

Nach Beendigung eines Arbeitskampfes haben die betroffenen Mitglieder die Arbeit wiederaufzunehmen bzw. die Arbeitsleistung dem Arbeitgeber bzw. dem Dienstherrn anzubieten.

### **2. Unterbrechung/Aussetzung von Arbeitskampfmaßnahmen**

Der Bundesvorstand kann aus arbeitskampftaktischen Gründen sowie bei Vorliegen eines Verhandlungsergebnisses die Unterbrechung/Aussetzung von Arbeitskampfmaßnahmen anordnen. Die Empfehlung der nach § 5 Ziffern 1 und 2 zuständigen Verantwortlichen/Gremien sind zu berücksichtigen.

## **§ 10 Pflichten der Mitglieder bei Arbeitskampfmaßnahmen**

### **1. Anweisungen der Arbeitskampfleitung**

Alle an einem Arbeitskampf beteiligten Mitglieder haben die Anweisungen der Arbeitskampfleitung zu befolgen.

### **2. Streikposteneinsatz**

Der Einsatz als Streikposten oder für sonstige Hilfsdienste ist freiwillig.

### **3. Notdienstarbeiten**

Die am Arbeitskampf beteiligten Mitglieder sind verpflichtet, Notdienstarbeiten auf Weisung der Arbeitskampfleitung auszuführen.

## **4. Unterstützung des Arbeitskampfes**

Mitglieder haben Arbeitskämpfe der ver.di zu unterstützen. Insbesondere haben sie Streikbrucharbeiten zu unterlassen. Streikbruch rechtfertigt grundsätzlich den Ausschluss des Mitgliedes.

## **5. Beantragung von Streikunterstützung**

Das Mitglied muss bei der Beantragung von Streikunterstützung die im Erfassungsformular gestellten Fragen vollständig und wahrheitsgemäß beantworten. Dies gilt insbesondere für die Angaben zur Zahl der arbeitskampfbedingt am Streiktag ausfallenden persönlichen (individuellen) Arbeitsstunden und der arbeitsvertraglichen Wochenarbeitszeit.

# **§ 11 Streikunterstützung**

## **1. Unterstützung bei Streik und Aussperrung**

Die Unterstützung bei Streik und Aussperrung ist eine solidarische Leistung der ver.di an ihre Mitglieder, die infolge der aktiven Ausübung ihrer Grundrechte aus Artikel 9 des Grundgesetzes erhebliche wirtschaftliche Nachteile erleiden. Ziel der Unterstützung ist die Stärkung der Arbeitskampffähigkeit der ver.di. Es handelt sich nicht um eine Vergütungsersatzleistung. Die Streikunterstützung ist nicht abtretbar.

## **2. Voraussetzung der Leistung**

Die Streikunterstützung erfolgt ausschließlich und nur direkt an ver.di-Mitglieder, die an einer nach § 3 beschlossenen Arbeitskampfmaßnahme teilnehmen. Die Leistung ist von der Befolgung der Arbeitskämpfanweisungen und der vorgeschriebenen Meldekontrolle abhängig.

Die Streikunterstützung wird geleistet,

⇒ wenn zu einer Arbeitsniederlegung von vier Stunden/Streiktag und mehr aufgerufen wird

und

⇒ das Mitglied durch eine Teilnahme am Streik Einbußen bei der Vergütung bzw. den Dienstbezügen hat.

Streikunterstützung wird auch gezahlt für gesetzliche Feiertage, für die wegen des Arbeitskampfes keine Feiertagsvergütung gezahlt wurde.

Das Mitglied darf mit seinen satzungsgemäßen Beiträgen nicht länger als drei Monate im Rückstand sein.

## **3. Streikunterstützung bei Neueitritten**

Neu eingetretene Mitglieder erhalten Streikunterstützung, wenn für den vorangegangenen Beitragsmonat eine satzungsgemäße Beitragszahlung erfolgt.

## **4. Beginn und Dauer der Streikunterstützung**

Unter den in § 11 Ziffer 2 genannten Voraussetzungen erfolgt die Zahlung der Streikunterstützung ab dem ersten Streiktag, längstens bis zum Ende des Arbeitskampfes.

## **5. Höhe der Streikunterstützung**

Die Höhe der Streikunterstützung errechnet sich wie folgt:

Durchschnittsbeitrag des Mitgliedes x Stundenfaktor x 40 / arbeitsvertragliche Wochenarbeitszeit.



## 5.1 Durchschnittsbeitrag des Mitgliedes

Der Durchschnittsbeitrag wird aus dem Durchschnitt der in den letzten drei Beitragsmonaten vor Beginn des Arbeitskampfes entrichteten satzungsgemäßen Beiträgen gebildet. Ein nach § 14 Abs. 4 der ver.di-Satzung freiwillig erhöhter Beitrag führt nicht zu einer erhöhten Unterstützung.

Im Falle von Neueintritten (§ 11 Ziffer 3) wird der Beitrag des ersten Mitgliedschaftsmonates zugrunde gelegt.

Das gleiche gilt für Mitglieder, die erst innerhalb der letzten drei Beitragsmonate vor dem Streik in ein Arbeitsverhältnis eingetreten sind oder deren Arbeitsverhältnis in diesem Zeitraum ruhte.

## 5.2 Stundenfaktor

Der Stundenfaktor errechnet sich nach der Zahl der arbeitskampfbedingt am Streiktag ausfallenden persönlichen Arbeitsstunden, für die keine Vergütung gezahlt wird und dem Faktor:

⇒ 0,275 bei einer Mitgliedschaftsdauer von bis zu 12 Beitragsmonaten;

⇒ 0,3125 bei einer Mitgliedschaftsdauer über 12 Beitragsmonaten.

Bei der Berechnung der ausgefallenen persönlichen Arbeitsstunden werden

⇒ Mehrarbeit bzw. Überstunden nicht berücksichtigt;

⇒ bei Schichtarbeit und Arbeitszeitkonten die jeweiligen Schicht- bzw. Dienstpläne zugrunde gelegt;

⇒ bei Gleitzeitregelungen die arbeitstägliche Durchschnittsarbeit zugrunde gelegt.

Wird eine Monatsvergütung gezahlt und diese in festen und gleichen kalendertäglichen Tagesätzen berechnet, kann bei der Berechnung des Stundensatzes statt der am Streiktag persönlich ausgefallenen Arbeitsstunden die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit zugrunde gelegt werden. Diese Berechnung ist in diesem Fall für die Gesamtdauer des Arbeitskampfes anzuwenden.

Der Stundenfaktor beträgt grundsätzlich höchstens 2,75 bzw. 3,125 bei mehr als neun ausgefallenen persönlichen Arbeitsstunden am Streiktag<sup>1</sup>.

## 5.3 Berechnung in Sonderfällen

Soweit es zum Erfolg eines Arbeitskampfes zwingend erforderlich ist oder wenn dies im Rahmen einer ressourcenbegrenzenden Arbeitskampfstrategie erfolgt, kann der Bundesvorstand einen zusätzlichen Ausgleich beschließen, wenn am Arbeitskampf beteiligte Mitglieder in besonderer Weise wirtschaftliche Nachteile erleiden. Dies ist ausnahmsweise auch möglich, wenn an Arbeitskämpfen beteiligte Mitglieder besondere wirtschaftliche Nachteile wegen der Dauer des Streiks (mehr als einen Abrechnungsmonat) erleiden.

Bei der Feststellung besonderer wirtschaftlicher Nachteile sind ausschließlich beitragsrelevante Einkommensbestandteile zu berücksichtigen.

Die Anpassung der Streikunterstützung ist möglich

⇒ durch eine Absenkung der erforderlichen Mindestdauer der Arbeitsniederlegung (§ 11 Ziffer 2)

und/oder

---

<sup>1</sup> Siehe Anlage 1

⇒ durch eine Veränderung der Stundenfaktoren (§ 11 Ziffer 5.2).

Der Bundesvorstand kann eine Veränderung der erforderlichen Mindestdauer der Arbeitsniederlegung und/oder der Stundenfaktoren auch beschließen, sofern dies zur Begrenzung der Kosten eines bestimmten Arbeitskampfes im Organisationsinteresse dringend erforderlich ist.

Für Mitglieder, die privat krankenversichert sind, kann der Bundesvorstand die Übernahme des Krankenkassenbeitrages beschließen, sofern die Beitragsleistungen zur Aufrechterhaltung des Versicherungsschutzes erforderlich sind.

#### **5.4 Kinderzulage**

Für jedes kindergeldberechtigtes Kind erhöht sich die Streikunterstützung pro Auszahlungstag, für den keine Vergütung bzw. keine Dienstbezüge bezahlt werden um 2,50 Euro. Die Zulage wird pro Kind und Tag nur einmal gezahlt.

### **6. Anrechnung, Versagung und Rückzahlung der Streikunterstützung**

#### **6.1 Leistungen der Sozialversicherung**

Auf die gewährte Streikunterstützung sind Leistungen der Arbeitslosenversicherung, der Krankenversicherung oder anderer Sozialversicherungsträger voll anzurechnen. Das Mitglied ist verpflichtet, Sozialleistungen, auf die ein Anspruch besteht, zu beantragen.

#### **6.2 Rückzahlung bei nachträglich erhaltener Vergütung**

Mitglieder, denen nachträglich Vergütung oder Dienstbezüge für arbeitskampfbedingt ausgefallene Arbeitsstunden gezahlt wurden, sind verpflichtet, die erhaltene Streikunterstützung zurückzuzahlen.

#### **6.3 Rückzahlung bei Austritt und Ausschluss**

Mitglieder, die innerhalb von 12 Beitragsmonaten, gerechnet ab dem letzten Tag für den Streikunterstützung gezahlt wurde, aus ver.di austreten, müssen die erhaltene Streikunterstützung in voller Höhe zurückzahlen. Entscheidend ist der Tag des Wirksamwerdens der Austrittserklärung. Für Mitglieder, die innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten vor Beginn oder während des Arbeitskampfes in ver.di eingetreten sind, verlängert sich dieser Zeitraum auf 18 Beitragsmonate.

Mitglieder, die bei einem durch ver.di ausgerufenen Streik Streikbrecherarbeiten leisten und infolgedessen ausgeschlossen werden, müssen die im Rahmen des Arbeitskampfes erhaltene Streikunterstützung zurückzahlen.

#### **6.4 Versagung der Streikunterstützung**

Die Streikunterstützung kann unter anderem versagt werden, wenn ein Mitglied

- ⇒ die Übernahme von Notdienstarbeiten ablehnt;
- ⇒ im Rahmen des Arbeitskampfes schwerwiegende ungesetzliche Handlungen begeht;
- ⇒ umfassende Auskunft über Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung oder anderer Sozialversicherungsträger verweigert.

## **7. Verfahrensregelung durch den Bundesvorstand**

Der Bundesvorstand regelt im Rahmen einer Ausführungsbestimmung Grundsätze bei der Anwendung des § 11 Ziffer 5.2 sowie für das Verfahren zur Beantragung und Gewährung von Unterstützungsleistungen.

## **8. Finanzierung der Streikunterstützung**

Die Streikunterstützung wird aus dem zentralen Arbeitskampf-Vermögen gegenfinanziert.

## **§ 12 Streiknebenkosten**

### **1. Regelungsgegenstand und Finanzierung**

Streiknebenkosten sind Kosten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Durchführung einer konkreten, nach § 3 Ziffer 1 beschlossenen Arbeitskampfmaßnahme entstehen.

Sie sind unter Beachtung der Budgetierungsrichtlinie in ihrer jeweiligen Fassung bis maximal in der Höhe der in Ziffer 3 und 4 festgelegten Kosten erstattbar.

Sie werden aus dem zentralen Arbeitskampf-Vermögen gegenfinanziert.

Eine Konkretisierung der Streiknebenkosten erfolgt über die „Orientierungsliste Streiknebenkosten“ in ihrer jeweils gültigen Fassung, die vom Bundesvorstand beschlossen wird.

Weitere Streikkosten sind direkt bei Arbeitskämpfen entstehende Kosten, die die in dieser Richtlinie vorgesehene Pauschale übersteigen und aus dem Sachkostenbudgets der Ebenen und Fachbereiche zu tragen sind.

Hierzu zählen nicht:

⇒ Kosten für die Anschaffungen und Ersatzbeschaffungen für Grund- und Standardausstattung sowie

⇒ Kosten der Tarifarbeit.

Diese beiden Punkte sind keine Streiknebenkosten. Sie sind aus den Sachkostenhaushalten der Ebenen und Fachbereiche zu tragen.

### **2. Höhe der Pauschale**

Die Pauschale für aus dem zentralen Arbeitskampf-Vermögen gegenfinanzierbare Streiknebenkosten beträgt bei einem vollschichtigen Streik pro Mitglied/Streiktag 10,00 Euro.

Bei einer untermittelschichtigen Arbeitskampfmaßnahme, bei Urabstimmungen und bei Mitgliederbefragungen nach § 4 beträgt die Pauschale pro Teilnehmer\*in pro Tag 5,00 Euro.

Die Finanzierung ist jeweils auf die Höhe der für die Streik- bzw. Aktionstage tatsächlich angefallenen und nachgewiesenen Kosten begrenzt.

### **3. Streikmehrausgaben und Finanzierung**

Streikmehrausgaben zur Durchführung von organisationspolitisch notwendigen Maßnahmen (dezentrale/zentrale Aktionen mit entsprechendem logistischem Mehraufwand) können in begründeten Einzelfällen zusätzlich aus dem zentralen Arbeitskampf-Vermögen finanziert werden. Diese Mehrausgaben müssen im Rahmen des Verfahrens nach § 3 Ziffer 3 (in der Checkliste) begründet und beziffert beantragt und vom Bundesvorstand beschlossen werden.

#### **4. Abrechnung der Streiknebenkosten**

Die nach § 5 zuständigen Verantwortlichen/Gremien verrechnen die Streiknebenkosten mit der in der ver.di-Bundesverwaltung zuständigen Stelle.

Die Abrechnung mit der Bundesverwaltung ist unmittelbar nach Beendigung des Arbeitskampfes vorzunehmen, spätestens jedoch im darauf folgenden Quartal.

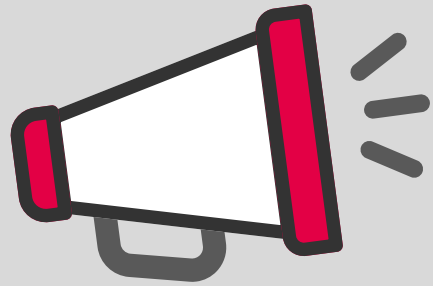
#### **§ 13 Inkrafttreten**

Die Richtlinie in der vorliegenden Fassung löst die Richtlinie in der Fassung vom 30. September 2010 ab. Sie tritt mit dem 1. Januar 2023 in Kraft.

## Anlage 1 – Stundenfaktor

<b>Der Stundenfaktor nach § 11 Ziffer 5.2 der Arbeitskämpfrichtlinie beträgt hochgerechnet:</b>		
ausfallende persönliche Arbeitsstunden	Dauer Mitgliedschaft (Beitragsmonate)	
	bis 12 Monate	über 12 Monate
bis zu 1 Std.	0,275	0,3125
bis zu 2 Std.	0,55	0,625
bis zu 3 Std.	0,825	0,9375
bis zu 4 Std.	1,1	1,25
bis zu 5 Std.	1,375	1,5625
bis zu 6 Std.	1,65	1,875
bis zu 7 Std.	1,925	2,1875
bis zu 8 Std.	2,2	2,50
bis zu 9 Std.	2,475	2,8125
über 9 Std.	2,75	3,125

Nie hast Du so einfach Deine Streikunterstützung erhalten



# Digitale Streikunterstützung

Registriere Dich gleich und beantrage Deine Streikunterstützung online unter [meine.verdi.de](https://meine.verdi.de)



## Registrieren

## Streikunterstützung beantragen

## Anwesenheit beim Streik bestätigen

14:36

REGISTRIERUNG FÜR MEINE VER.DI

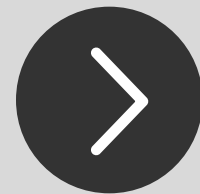
Vorname  
Steffie

Nachname  
Streik

Registrierte Mitglieder können ihre **Mitgliedsdaten** online verwalten, ihre **Beitragsquittung** und **Mitgliederbescheinigung** downloaden und erhalten Zugang ins **Mitgliedernetz** und die **Gruppenplattform**.

Jetzt registrieren

> Ich bin schon registriert



14:36

Meine verdi abmelden

1 2 3  
Daten überprüfen Streikformular ausfüllen Am Streik teilnehmen

Liebes Mitglied,  
bitte stelle sicher, dass Du hier aktuelle Angaben gemacht hast, bevor Du Deine Anwesenheit am Streiktag durch die Streikleitung bestätigen lässt. Danach können diese Angaben zu den bestätigten Tagen nur noch die Mitarbeiter & Mitarbeiterinnen in deinem ver.di Bezirk geändert werden.  
Wenn du in diesen Feldern Angaben machst, handelt es sich um keine verbindliche Anmeldung zu einem Streiktag. Du kannst jederzeit spontan an einem Streiktag teilnehmen und Deine Angaben zu diesem selbst aktualisieren.  
Die Streikorganisierenden informieren Dich zu den aktuellen Streiktagen.

Durch Arbeitskampf ausgefallene Arbeitsstunden (ohne Pausen)

Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
00,00	00,00	00,00	00,00	00,00
Samstag	Sonntag			
00,00	00,00			

Einwilligung Streikunterstützung

Ich verpflichte mich, die erhaltene Streikunterstützung zurückzuzahlen, wenn ich wegen Streikbruchs aus ver.di ausgeschlossen werde. Das gleiche gilt bei einem Austritt innerhalb von 12 Monaten nach dem Arbeitskampf. Bei Neueintritt während oder vor dem Streik (3 Monate) verlängert sich dieser Zeitraum auf 18 Monate. Maßgeblich für die Berechnung des Zeitraums ist der letzte Tag, für den ich Streikunterstützung erhalten habe und das Ende der Mitgliedschaft nach fristgemäßer Kündigung (3 Monate nach Quartalsende).

Angaben speichern und QR-Code anzeigen



14:36

Meine verdi abmelden

1 2 3  
Daten überprüfen Streikformular ausfüllen Am Streik teilnehmen

Mit diesem QR-Code kannst Du Dich vor Ort beim Streik an jedem Streiktag in dieser Woche einchecken!

QR-Code als PDF herunterladen

Zurück zur Übersicht

# Muster einer Einstweiligen Verfügung

Diese muss mit den zuständigen Rechtsschutzsekretären  
vor Ort abgestimmt werden.

Arbeitsgericht XY  
Lutherstraße 2  
12345 Irgendwo

## Antrag auf Erlass einer Einstweiligen Verfügung

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1. **Gewerkschaft xy**, vertreten durch den Bundesvorstand,  
dieser vertreten durch den Stellvertretenden Vorsitzenden yx,  
Irgendwostraße 1, 12345 Irgendwo  
(Antragstellerin)  
Verfahrensbevollmächtigte: XY1, XY2, XY3 Gewerkschaftssekretäre bei der  
Gewerkschaft xy, Irgendwostraße 1, 12345 Irgendwo
2. **ABC AG** diese vertreten durch Z-GmbH, diese vertreten
3. Durch die Geschäftsführer Z1, Z2, Z3,  
Nirgendwostraße 1, 54321 Nirgendwo  
(Antragsgegner in)  
Und dem weiteren Beteiligten:  
**3 XY3**, Gewerkschaftsbeauftragter, Anschrift,  
wegen Zugangs von Gewerkschaftsbeauftragten zum Betrieb.

Beantragen wir als Verfahrensbevollmächtigte der Antragstellerin, deren Vollmacht versichert wird, wegen Dringlichkeit des Falles ohne mündliche Anhörung, hilfsweise unter Abkürzung der Ladungsfrist aufgrund einer unverzüglich anzuberaumenden mündlichen Anhörung im Wege der Einstweiligen Verfügung:

1. Der Antragsgegnerin wird im Wege der Einstweiligen Verfügung aufgegeben, den Zugang des Gewerkschaftsbeauftragten der Gewerkschaft XY zum Betrieb ABC AG während der betriebsüblichen Arbeitszeiten zur Verteilung von Informationsblätter mit integriertem Aufnahmeantrag zu dulden.
2. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung aus Nr. 1 wird der Antragsgegnerin ein Ordnungsgeld bis zu € 250.000, ersatzweise Ordnungshalt, angedroht.



Postdienste, Speditionen  
und Logistik

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

## **Begründung:**

### **Sachverhalt**

Die Antragstellerin ist eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Ihr gehört mindestens ein Arbeitnehmer des Betriebes an, der nicht zu den leitenden Angestellten i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG zählt.

### **Glaubhaftmachung:**

Beiliegende notarielle Tatsachenbescheinigung

Die Antragsgegnerin ist ein Unternehmen der Branche \_\_\_\_\_

Der Vertreter der Antragsgegnerin XY3 kündigte dem/der Antragsgegner in mit Schreiben vom \_\_\_\_\_ an, am \_\_\_\_\_ während der Arbeitszeit den Betrieb zum Zwecke der Verteilung einer Informationsschrift, betreten zu wollen.

### **Glaubhaftmachung:**

Kopie des Schreibens des Beauftragten der Antragstellerin als Anlage

Als die / der Beteiligte zu 3. Am \_\_\_\_\_ vor dem Betrieb erschien, wurde ihm der Zutritt verwehrt.

### **Glaubhaftmachung:**

Eidesstattliche Versicherung des Beauftragten der Antragstellerin XY3 \_\_\_\_\_



# Muster

## Briefentwurf an Zeitarbeitsfirmen

Unternehmen XYZ  
Karl-Marx-Allee  
12345 Irgendwo

### Betreff: Aktuelle Tarifeinsetzungen bei dem Unternehmen XYZ

Sehr geehrte Damen und Herren,

In dem Unternehmen XYZ sind aktuell Tarifeinsetzungen, die zu Streikmaßnahmen führen können. Aus diesem Anlass möchten wir Sie auffordern durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihrer Zeitarbeitsfirma, diese Maßnahmen nicht zu unterlaufen.

Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf den Tarifabschluss zwischen dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) einerseits und der Tarifgemeinschaft des Deutschen Gewerkschaftsbund.

Darin haben die Tarifvertragsparteien die Manteltarifverträge iGZ/DGB und BZA/DGB mit folgender Streikklausel festgeschrieben:

#### 3. b) Streikklausel

Mitarbeiter werden im Umfang eines Streikaufrufs einer Mitgliedsgewerkschaft der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Dies gilt auch für Mitarbeiter, die bereits vor Beginn der Arbeitskämpfmaßnahme in dem Betrieb eingesetzt wurden. Hiervon können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichende Vereinbarungen treffen (z.B. Notdienstvereinbarungen). Die Regelung des § 11 Abs. 5 AÜG bleibt unberührt.



*Postdienste, Speditionen  
und Logistik*

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**

# Muster-Beschwerdeschreiben an die Bundesagentur für Arbeit

Ein Beschwerdeschreiben von ver.di (oder des Betriebsrats eines Entleihunternehmens)  
an die zuständige Arbeitsagentur könnte wie folgt aussehen:

**Bundesagentur für Arbeit**  
**Agentur für Arbeit Nürnberg, Düsseldorf oder Kiel**  
Beschwerdestelle AÜG-Verstöße  
Straße, Hausnummer  
PLZ, Ort

**Beschwerden wegen Verstößen gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz**  
**Verleihunternehmen: Name und Anschrift**  
**Entleihunternehmen: Name und Anschrift**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir wenden uns an Sie als die zuständige Aufsichtsbehörde für die Durchführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG).

In dem oben genannten Verleihunternehmen wird nach unserer Beobachtung gegen die gesetzlichen Vorgaben des AÜG verstoßen. Insoweit ergibt sich ein Verdacht, dass die besonderen Vorschriften des AÜG und die Tarifverträge nicht beachtet werden.

Aus diesem Grunde bitten wir im Sinne der betroffenen Leiharbeiter\*innen, die im Unternehmen xxxx (in unserem Unternehmen) zum Einsatz kommen, um eine Prüfung und um ein Einschreiten durch Ihre Behörde.

## **Begründung:**

Der Sachverhalt

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di – hat am xx.xx.xxxx in der Zeit von xx.xx bis xx.xx Uhr zu Arbeitskampfmaßnahmen im Unternehmen xxx am Standort yyy aufgerufen (Anlage Streikaufruf).

In diesem Unternehmen wurden am besagten Standort im betreffenden Zeitraum durch das Verleihunternehmen xxxx Beschäftigte eingesetzt.



*Postdienste, Speditionen  
und Logistik*

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**

Wir haben das Verleihunternehmen xxx darauf hingewiesen, dass sie gegen §11 Abs. 5 des AÜG sowie gegen gültige Tarifverträge verstoßen (Anlage Schreiben). Dies kann ebenfalls durch die/den Zeugen (Name, Anschrift,) bestätigt werden (bisheriger Schriftwechsel).

Nach unserem Verständniss verstößt das Verleihunternehmen xxx gegen § 11 Abs. 5 des AÜG. Hier heißt es unmissverständlich:

„Der Leiharbeitnehmer 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 Leiharbeitnehmer auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen.“

Darüber hinaus gelten die zwischen der DGB-Tarifgemeinschaft mit den beiden großen Arbeitgeberverbänden Bundesverband der Personaldienstleister (BAP) und Interessenverband Zeitarbeit (iGZ) weitergehend getroffenen Vereinbarungen. Danach dürfen Leiharbeitnehmer\*innen in einem bestreikten Betrieb nicht arbeiten. In § 17 Abs. 1 Manteltarifvertrag DGB/BAP und in § 12 Manteltarifvertrag DGB/iGZ heißt es gleichlautend:

„Arbeitnehmer werden im Umfang eines Streikaufrufs einer Mitgliedsgewerkschaft der DGB Tarifgemeinschaft Zeitarbeit nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Das gilt auch für Arbeitnehmer, die bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme in dem Betrieb eingesetzt wurden. Hiervon können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichende Vereinbarungen treffen (z.B. Notdienstvereinbarungen). Die Regelung des § 11 Abs. 5 AÜG bleibt unberührt.“

Wie Sie den beigefügten Anlagen entnehmen können, hatten unsere Bemühungen keinen Erfolg. Wir bitten Sie deshalb darum, in dieser Angelegenheit zu ermitteln und ggf. entsprechende Sanktionen zu Verhängen.

Bitte Informieren Sie uns über den weiteren Verlauf dieser Angelegenheit. Sollten Sie unsere Unterstützung benötigen, so stehen wir ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

*Unterschrift*

### **Zuständige Agentur für Arbeit (mit Adressen)**

Die Beschwerden sind je nach Sitz des Verleihunternehmens zu richten an:

Für Bayern, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Saarland: **Agentur für Arbeit Nürnberg**  
90300 Nürnberg  
(Tel.: 09 11/5 29-43 43)  
E-Mail: Nuernberg.091-ANUE@arbeitsagentur.de

Für Nordrhein-Westfalen und Hessen: **Agentur für Arbeit Düsseldorf**  
40180 Düsseldorf  
(Tel.: 02 11/6 92-45 00)  
E-Mail: Duesseldorf.091-ANUE@arbeitsagentur.de

Für alle übrigen Bundesländer: **Agentur für Arbeit Kiel**  
24131 Kiel  
(Tel.: 04 31/7 09-10 10)  
E-Mail: Kiel.091-ANUE@arbeitsagentur.de

## Beteiligung von Beamtinnen und Beamte an Tarifauseinandersetzungen

**Die Beteiligung von Beamtinnen und Beamten bei Tarifauseinsetzung ist wichtig und richtig. Wir machen dadurch deutlich, dass ver.di ein Verhandlungsmandat für die Beamtinnen und Beamten beansprucht. Für Beamtinnen und Beamte gelten aber besondere Regelungen, mit welchen Mitteln die gewerkschaftlichen Forderungen letztendlich durchgesetzt werden können.**

### 1. Teilnahme von Beamtinnen und Beamten an Tarifauseinandersetzungen

Werden bei der Deutschen Post AG durch die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di Tarifkräfte zum Streik aufgerufen, gilt für Beamtinnen und Beamte nach aktueller Rechtsprechung ein Streikverbot. Bei einer Teilnahme muss deshalb mit Disziplinarmaßnahmen durch den Dienstherrn, Besoldungsabzug und ggf. auch Haftung gerechnet werden, da aufgrund der herrschenden Rechtsprechung, trotz gewerkschaftlichen Schutzes (bis hin zum Rechtsschutz), keine umfassende Absicherung möglich ist.

### 2. Übernahme von Aufgaben bei Arbeitskämpfen

Unsere Auffassung ist, dass bei Arbeitskämpfen auch Beamtinnen und Beamte gewerkschaftliche Funktionen (z. B. Mitglied und Helfer der Arbeitskampfleitung oder Streikposten) **außerhalb der Dienstzeit** übernehmen können. Dies ergibt sich aus dem Grundgesetz Art. 9 Abs. 3 „Koalitionsfreiheit“.

### 3. Streikbrecherarbeit von Beamtinnen und Beamten

Es gilt: Der Streikbrechereinsatz von Beamtinnen und Beamten ist verfassungswidrig. Dies hat das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 2. März 1993 AZ: 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. Einer solche Anordnung können sich die Beamtinnen und Beamte

verweigern. Sollte es hier zu rechtlichen Auseinandersetzungen mit dem Dienstherrn kommen, so stehen ver.di-Mitglieder unter gewerkschaftlichem Schutz. Sollte der Arbeitgeber während der Streikmaßnahmen versuchen, Beamtinnen und Beamte zu Streikbrecherarbeiten zu verpflichten, ist umgehend die örtliche Streikleitung zu informieren.

Mit dem Formular auf der Rückseite kann schon vor Streikbeginn einem Einsatz als Streikbrecher gegenüber dem Arbeitgeber widersprochen werden.

### 4. Tragen von Dienstkleidung und Stickern/Buttons

Im Allgemeinen kann das Tragen von Dienstkleidung sowie Sticker, Plakette, Buttons, die für ein zulässiges Ziel werben, nicht beanstandet werden. Allerdings darf die Grenze zur Straftat nicht überschritten werden.

### 5. Beurlaubte Beamtinnen und Beamte nach § 13 Sonderurlaubsverordnung

Gemäß § 13 Sonderurlaubsverordnung ist die Beurlaubung von Beamtinnen und Beamten möglich. Während der Beurlaubung ruht das Beamtenverhältnis und es entsteht ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis als Arbeitnehmer. Damit ist die Ausübung des Koalitionsrechtes gewährleistet. Beurlaubte Beamtinnen und Beamte bei der Deutschen Post AG können zum Streik aufgerufen werden.

### 6. Insiehbeurlaubte (ISB) Beamtinnen und Beamte gem. § 4 Abs. 3 PostPersRG

Rechtlich ist die ISB nur innerhalb des Mutterkonzerns Deutsche Post AG zulässig. Der Beamte wird mit der ISB zu einem Arbeitnehmer der Mutter und fällt damit auch unter die tarifvertraglichen Regelungen der Mutter. Somit können sie auch zum Streik aufgerufen werden.

**ZUSAMMEN GEHT MEHR**

**Widerspruch gegen die Anordnung von Einsätzen zur Verrichtung von Tätigkeiten streikender Arbeitnehmer\*innen bzw. von Einsätzen auf Arbeitsplätzen streikender Arbeitnehmer\*innen**

\_\_\_\_\_  
Name, Vorname

\_\_\_\_\_  
Wohnanschrift (Straße, Ort)

\_\_\_\_\_  
Niederlassung DP AG/Anschrift (Straße, Ort)

\_\_\_\_\_  
Beschäftigt als

**Ich bin Beamter\*in und erkläre hiermit, dass ich nicht damit einverstanden bin, dass für mich Einsätze zur Verrichtung von Tätigkeiten streikender Arbeitnehmer\*innen bzw. Einsätze auf Arbeitsplätzen streikender Arbeitnehmer\*innen angeordnet werden.**

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

Die vorstehende Erklärung habe ich heute erhalten.

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Vorgesetzte\*r bzw. Vertreter\*in DP AG

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

**Nur für den Fall, dass die Annahme des Widerspruchs vom/von der Vorgesetzten bzw. des Vertreters/ der Vertreterin in der DP AG verweigert wird:**

Die Annahme dieses Schreiben wurde am \_\_\_\_\_ von Herrn/Frau \_\_\_\_\_  
verweigert.

Dafür gibt es folgende/n Zeugen \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



**ZUSAMMEN GEHT MEHR**



## Widerspruch gegen die Anordnung von Mehrarbeit aufgrund streikbedingten Arbeitsausfalls

\_\_\_\_\_  
Name, Vorname

\_\_\_\_\_  
Wohnanschrift (Straße, Ort)

\_\_\_\_\_  
Niederlassung DP AG/Anschrift (Straße, Ort)

\_\_\_\_\_  
Beschäftigt als

Ich bin Beamter\*in und erkläre hiermit, dass ich nicht damit einverstanden bin, dass Sie für mich Mehrarbeit angeordnet haben. Diese Mehrarbeit soll den streikbedingten Arbeitsausfall ausgleichen. Ich bin nicht verpflichtet, Arbeiten, die von meinem regelmäßigen Dienstplan abweichen, zu erbringen. Gemäß dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts 1 BVR 1213/85 von 02.03.1993 ist dies rechtswidrig. Dies ist für alle Beteiligten offensichtlich.

Ich werde deshalb die Anweisung, am \_\_\_\_\_ von \_\_\_\_\_ Uhr bis \_\_\_\_\_ Uhr Mehrarbeit zu leisten nicht befolgen.

\_\_\_\_\_  
Unterschrift                      Ort, Datum

Die vorstehende Erklärung habe ich heute erhalten.

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Vorgesetzte\*r bzw. Vertreter\*in DP AG                      Ort, Datum

**Nur für den Fall, dass die Annahme des Widerspruchs vom/von der Vorgesetzten bzw. des Vertreters/  
der Vertreterin der DP AG verweigert wird:**

Die Annahme dieses Schreiben wurde am \_\_\_\_\_ von Herrn/Frau \_\_\_\_\_  
verweigert.

Dafür gibt es folgende/n Zeugen \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



# Kein wenn und aber!

## Deine Rechte im Streik!

**Speziell im Arbeitskampf kommt es auf die Beteiligung und Unterstützung aller Kolleginnen und Kollegen an!** Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht zu streiken. Dies ist in Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes garantiert. Der Streik ist immer das letzte Mittel, um berechtigte Forderungen der Gewerkschaften durchzusetzen – ohne Streik wären Tarifverhandlungen nicht mehr als „kollektives Betteln“, formuliert selbst das Bundesarbeitsgericht. Deswegen ist es notwendig, dass möglichst alle zum Streik aufgerufenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich am Streik beteiligen.

**Die Arbeitsniederlegung ist für viele Kolleginnen und Kollegen eine besondere Situation, eine „Ausnahmesituation“. Damit im Fall einer Arbeitsniederlegung keine Unsicherheiten auftreten, empfehlen wir nachfolgende Hinweise der Beachtung:**

- **Nur die Gewerkschaft ver.di** (oder eine von ihr benannte Stellvertretung, z. B. die örtliche Arbeitskampfleitung) **darf zu einem (Warn)Streik aufrufen**. Ist ein solcher Aufruf erfolgt, sind alle ver.di Mitglieder im Rahmen des Arbeitskampfes durch ihre Gewerkschaft abgesichert – von der Zahlung der Streikunterstützung bis hin zum Rechtsschutz im Falle einer Auseinandersetzung.
- Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – egal, ob Mitglied einer Gewerkschaft oder nicht – **dürfen an einem (Warn)Streik teilnehmen**. Der Arbeitgeber darf die Teilnahme nicht verhindern oder gar untersagen. Benachteiligungen wegen der Teilnahme an einem (Warn)Streik sind unwirksam.
- **Wer nicht am Streik teilnimmt, darf nicht durch den Arbeitgeber begünstigt werden** (z. B. durch eine Sonderzahlung, Prämie). Das bedeutet: Jede auf dem Streikbruch beruhende Bevorteilung von Streikbrechenden durch den Arbeitgeber steht auch den streikenden Kolleginnen und Kollegen zu.
- Während des Streiks ruht das Arbeitsverhältnis. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen in dieser Zeit keine Arbeitsleistung erbringen und **unterliegen nicht dem Direktionsrecht des Arbeitgebers**.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an einem Streik teilnehmen bzw. dies beabsichtigen sind **nicht verpflichtet, den Arbeitgeber hierüber in Kenntnis zu setzen** und sich an- oder



abzumelden. Sie sind **nicht verpflichtet, sich bei der Zeiterfassung ein- oder auszubuchen.**

- 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 Streikaktionen und Protestkundgebungen teilzunehmen.** Von diesem Recht sollten alle Kolleginnen und Kollegen Gebrauch machen, damit eine breite Öffentlichkeit von unseren Forderungen Kenntnis nimmt.
- Es können jederzeit weitere Kolleginnen und Kollegen, sowie mögliche Streikbrecherinnen und Streikbrecher angesprochen werden, um diese für den Arbeitskampf und die damit verbundenen Ziele zu gewinnen.
- Sollte es bei Protestkundgebungen/Streikaktionen zu Problemen mit der Polizei kommen, ist ausschließlich **die örtliche ver.di-Arbeitskampfleitung zuständig** und an diese zu verweisen. Es müssen keine Angaben zum Sachverhalt gemacht werden – lediglich Auskunft zur Person muss erteilt werden.

- Wenn es erforderlich sein sollte, erhalten Mitglieder von ver.di **kompetenten Rechtsschutz.**
- Die ausgefallenen Arbeitsstunden während des Streiks werden in der Regel vom Arbeitgeber nicht bezahlt. Auch das Arbeitsamt zahlt in dieser Zeit nicht. **ver.di zahlt den Mitgliedern (und nur den Mitgliedern) während der Streikteilnahme Streikunterstützung!** Unorganisierte Kolleginnen und Kollegen erhalten während des Streiks folglich weder Lohn noch Arbeitslosengeld! Sie stehen somit ohne gewerkschaftliche Unterstützung da. Nur 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 alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitskampf teilnehmen.

**Jetzt geschlossen auftreten und Entschlossenheit demonstrieren!  
Für unsere gemeinsamen Forderungen den Streik unterstützen  
und ver.di-Mitglied werden!**



# Wie neutral muss der Betriebsrat sein?

## 1. Persönliche Stellung von Betriebsratsmitgliedern im Arbeitskampf

Betriebsratsmitglieder dürfen sich in ihrer *Eigenschaft als Arbeitnehmer* und *Gewerkschaftsmitglied* an *Arbeitskämpfen aktiv* und auch an hervorragender Stelle beteiligen (vgl. § 74 Abs. 2 Satz 1, 2. Halbsatz, Absatz 3 BetrVG). Sie können in ihrer Eigenschaft als Gewerkschaftsmitglieder einen Streik organisieren, zum Streik aufrufen, den Streik selbst leiten, maßgebend in der Streikleitung tätig sein oder Streikposten stehen. Das gilt auch uneingeschränkt für *Betriebsratsvorsitzende* und *freigestellte Betriebsratsmitglieder* (LAG Düsseldorf 5.7.94, AuR 1995, 108).

## 2. Behandlung tarifpolitischer Angelegenheiten durch den Betriebsrat

Der Betriebsrat ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz berechtigt, *Angelegenheiten tarifpolitischer Art im Betrieb* und auf *Betriebsversammlungen* zu behandeln, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen (§ 74 Abs. 2 Satz 2, 2. Halbsatz i.V.m. § 45 Abs. 1 BetrVG).

Dies schließt u.a. ein, dass der Betriebsrat über die *Tarifforderungen* der Tarifvertragsparteien, den *Verlauf der Tarifrunde* und den *Stand der Tarifverhandlungen* informiert (Hess/Schlochhauer/Glaubitz, BetrVG, § 45 Rn 8; Münchner Handbuch Arbeitsrecht – Joost, § 312 Rn 66; LAG Baden-Württemberg 25.09.91, AiB 92, 96; ArbG Oldenburg 29.05.89, NZA 89, 652). Dies gilt insbesondere auch dann, wenn durch vom Arbeitgeber verbreitete Informationen zur Tarifrunde bei den Arbeitnehmern ein sachliches Bedürfnis über aktuelle Informationen besteht (ArbG Oldenburg 25.09.89, a.a.O.).

## 3. Betriebsverfassungsrechtliches Arbeitskampfverbot

Gemäß § 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG sind Maßnahmen des Arbeitskampfes *zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat* unzulässig. Das bedeutet nur, dass dem Betriebsrat untersagt ist, Arbeitskampfmaßnahmen in seiner Funktion und unter Ausnutzung seines Amtes durchzuführen. Das betriebsverfassungsrechtliche Arbeitskampfverbot richtet sich lediglich an den *Betriebsrat als Organ* und die *Betriebsratsmitglieder in dieser Funktion*, nicht an ihre Eigenschaft als Arbeitnehmer.

## 4. Funktionsfähigkeit im Arbeitskampf

Der Betriebsrat wird durch einen Arbeitskampf nicht außer Funktion gesetzt (BAG 21.04.1971, AP Nr. 43 zu Artikel 9 GG Arbeitskampf). Er bleibt als Gremium auch dann funktionsfähig, wenn sich einzelne oder alle Mitglieder am Streik beteiligen (BAG 06.03.1979, AP Nr. 20 zu § 102 BetrVG 1972). Er kann daher auch während eines Arbeitskampfes im Betrieb eine *Betriebsratssitzung* oder eine *Betriebsversammlung* durchführen. Das BAG betont, dass gerade *während des Arbeitskampfes vielfältige Aufgaben auf den Betriebsrat zukommen* können, für die er erhebliche Zeit aufwenden muss.



## 5. Beteiligungsrechte

Auch im Arbeitskampf *bestehen* alle Beteiligungsrechte des Betriebsrates *weiter* (BAG 21.04.1971, AP Nr. 43 zu Artikel 9 GG Arbeitskampf). Der Betriebsrat muss Vorkehrungen dafür treffen, dass er die gesetzlich vorgeschriebenen Fristen, wie beispielsweise bei personellen Einzelmaßnahmen, einhalten kann. Er muss sicherstellen, dass er zur Wahrung von Fristen *für den Arbeitgeber erreichbar* ist.

Das BAG *beschränkt die Beteiligungsrechte* des Betriebsrates entgegen dem Wortlaut des Gesetzes jedoch dann, wenn ihre Ausübung *Einfluss auf den Arbeitskampf* haben könnte (BAG, a.a.O.).

Das bedeutet z.B.:

- Bei *arbeitskampfbedingten Einstellungen, Versetzungen oder Verlängerungen bzw. Änderungen der betrieblichen Arbeitszeit* ist der Betriebsrat gemäß §§ 80, 87 oder 99 BetrVG vom Arbeitgeber darüber zu unterrichten, welche Überstunden, Schichtverschiebungen, Einstellungen und Beschäftigung von Arbeitnehmern fremder Unternehmen beabsichtigt sind (BAG 10.12.02, DB 03, 2072; ähnlich LAG Köln 22.06.02, DB 93, 838; LAG Frankfurt 22.02.90, Az: 12 TaBV Ga 1/90). Die *Informationsrechte* des Betriebsrats *entfallen* daher auch nach der Rechtsprechung des BAG *im bestreikten Betrieb nicht*.
- Bei personellen Einzelmaßnahmen (z.B. Versetzungen) behält der *Betriebsrat des abgehenden Betriebs* auch dann seine Mitbestimmungsrechte, wenn *aus einem nicht bestreikten Betrieb* (bzw. Unternehmen) Arbeitnehmer\*innen in einen bestreikten Betrieb (bzw. Unternehmen) versetzt werden sollen (BAG 19.02.1991, DP 1991, 1627).
- Bei personellen Maßnahmen *im bestreikten Betrieb* entfallen die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht schon wegen des Arbeitskampfes als solchem, sondern erst, wenn die *personelle Maßnahme durch das Streikgeschehen bedingt wird* (BAG 06.03.1979, AP Nr. 20 zu § 102 BetrVG).

- Das gleiche soll dem BAG zufolge während des Streiks bei *streikbedingter Mehrarbeit* gelten (BAG vom 24.04.1979, AP Nr. 63 zu Artikel 9 GG Arbeitskampf). Solche Mehrarbeit kann jedoch von den Arbeitnehmern individuell als Streikarbeit verweigert werden.

Die Einschränkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Arbeitskampf wird durch uns *grundsätzlich abgelehnt*, und ist auch *juristisch nicht überzeugend*. Insbesondere bei arbeitskampfbedingten personellen Maßnahmen und arbeitskampfbedingter Mehrarbeit bestehen für die *gerichtliche Durchsetzung der vollen Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte* des Betriebsrats wegen der gefestigten Rechtsprechung des BAG z.Z. allerdings nur *geringe Erfolgsaussichten*.

Richtig ist, dass Arbeitsmittel, die arbeitgeberseitig dem Betriebsrat zur Erfüllung seiner Betriebsratstätigkeit zur Verfügung gestellt sind, nicht für Arbeitskampfszwecke benutzt werden dürfen.

## 6. Verbreitung eines Streikaufrufes per E-Mail

Ein Betriebsrat ist nicht berechtigt, einen vom Arbeitgeber für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellten personenbezogenen E-Mail-Account (*Vorname.Name@Arbeitgeber.de*) für die betriebsinterne Verbreitung eines Streikaufrufs seiner Gewerkschaft an die Belegschaft zu nutzen.

Beschluss des Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts – 1 ABR 31/12 vom 15.10.2013

# ZUSAMMEN GEHT MEHR

## Eine Information für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

auch wenn die Arbeitgeber es gern anders hätten:

**Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter müssen in einem bestreikten Betrieb nicht arbeiten!**

Das sieht das „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“ (AÜG) ausdrücklich vor.

Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die von einer Arbeitnehmerverleih-Firma 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 eines Arbeitskampfes hat der Verleiher den Leiharbeiter auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen.“**

Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter haben deshalb im bestreikten Betrieb ein Leistungsverweigerungsrecht!

Niemand ist verpflichtet, den im Betrieb streikenden Kolleginnen und Kollegen in den Rücken zu fallen und sich als Streikbrecherin oder Streikbrecher missbrauchen zu lassen.

Ein Nachteil kann Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern, die von diesem gesetzlichen Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch machen und die Arbeit nicht aufnehmen oder einstellen, nicht entstehen: Der Arbeitgeber muss Lohn oder Vergütung weiterzahlen, oder für den Einsatz in einem anderen – nicht bestreikten – Betrieb sorgen!

Zusätzlich wurde im Tarifvertrag für Zeitarbeit zwischen dem DGB und den zuständigen Arbeitgeberverbänden (iGZ und BAP) vereinbart, dass keine Leiharbeiter\*innen in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt werden dürfen, in denen ver.di oder eine andere DGB-Gewerkschaft zum Streik aufgerufen hat.

**Deshalb bitten wir Dich um Deine Solidarität.**

Was musst Du tun, wenn Du von Deinem Recht Gebrauch machst?

Melde Dich bei Deinem Arbeitgeber (der Arbeitnehmerverleih-Firma) und teile Ihnen mit, dass in dem Betrieb heute ein Streik statt findet. Teile ihm weiterhin mit, dass Du aus diesem Grund nicht dort arbeiten kannst, weil Du von Deinem Recht, keine Streikbrucharbeiten machen zu wollen, Gebrauch machst. Frage Deinen Arbeitgeber, wo du jetzt Deine Arbeitskraft zur Verfügung stellen kannst. Begebe Dich dann zur neuen Einsatzstelle.

Wende dich an ver.di, wenn du bei einem anderen Betrieb desselben Unternehmens eingesetzt werden sollst oder der Arbeitgeber behauptet, dass du lediglich Tätigkeiten übernehmen sollst, die bisher von nicht streikenden Arbeitnehmern verrichtet wurden.

**Weitere Informationen bekommst Du bei der ver.di Streikleitung vor Ort.**

**Übrigens: Alle Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können Mitglied in der Gewerkschaft ver.di – mit Anspruch auf kostenfreie Rechtsberatung und Rechtsvertretung – werden.**

# Informationen zur Rentenversicherung im Streik

## Gesetzliche Rente

Für jeden Arbeitskampf gilt, dass während des Streiks der Lohn- bzw. Vergütungsanspruch für die Beschäftigten für die Dauer des Streiks entfällt. Für diesen Zeitraum gibt es dann für ver.di-Mitglieder Streikunterstützung. Das heißt für die Dauer des Streiks werden vom Arbeitgeber keine Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung entrichtet.

Nach dem Sozialgesetzbuch gilt für die Erfüllung der rentenversicherungsrechtlichen Anwartschaften jeder angefangene Monat als ganzer Monat. Das bedeutet, dass jeder Kalendermonat in dem mindestens ein Tag gearbeitet und damit Lohn- bzw. Vergütung gezahlt wird als voller Monat gewertet wird. D.h. es muss mindestens an einem Tag im Monat für Lohn oder Entgelt gearbeitet werden, damit der Monat bei der Rentenberechnung voll wirksam ist. Versicherungsrechtliche Nachteile können also nur dann entstehen, wenn der Streik oder die Aussperrung über **einen vollen Kalendermonat** hinaus dauert. Für die Dauer des Arbeitskampfes werden keine Beiträge durch den Arbeitgeber entrichtet. Diese verminderte Beitragszahlung verringert die Wertigkeit der Beiträge insgesamt. Dies hat auf die spätere **Höhe** der Rente nur eine sehr geringe Auswirkung. Ein Ausgleich dieser Renteneinbußen ist durch die Entrichtung eines freiwilligen Beitrages in Höhe des entsprechenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteils zu erreichen. Der finanzielle Aufwand steht jedoch nicht im Verhältnis zu den zu erwartenden Rentenleistungen. 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 zur Folge haben – und damit den Verlust eines ganzen Beitragsmonats – kann die Errichtung eines freiwilligen Beitrages ggf. notwendig werden.

## Betriebsrente

Die Betriebsrente ist bei einem Streik von Kürzungen nicht betroffen. Es gilt hier die Zugehörigkeit zum Betrieb. Diese wird durch einen Streik nicht unterbrochen, selbst dann, wenn für den Streikzeitraum keine Gehaltszahlung erfolgt.

## Für beide Versicherungsarten gilt:

Die durch einen Streik zu erwartende Erhöhung der Einkommen fällt deutlich größer aus als die zu erwartende mögliche Kürzung der Rentenansprüche. Die Erhöhung der Einkommen wirkt sich auch positiv auf die Rentenhöhe aus.

# Krankenversicherung & Pflegeversicherung

## Krankenversicherungsschutz bei Beginn des Arbeitskampfes

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 (§ 20 SGB V).

**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.

### 1. Versicherungsschutz für Pflichtversicherte

a) Pflichtversicherte Beschäftigte bei einer gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) bleiben bei Teilnahme an einem rechtmäßigen Arbeitskampf (Streik oder Aussperrung) bis zu dessen Ende Mitglieder ihrer Krankenkasse, § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V. Diese beitragsfreie Mitgliedschaft umfasst volle Leistungsansprüche für den Versicherten und alle familienversicherten Angehörigen (§10 SGB V).

b) Wer ist pflichtversichert?

Arbeitnehmer\*innen und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte mit einer Vergütung unterhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung (2017: West und Ost 4.800 Euro monatlich bzw. 57.600 Euro jährlich).

### 2. Versicherungsschutz für freiwillig Versicherte

Freiwillig Versicherte, also Arbeitnehmer\*innen, 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 Teilnehmende am Arbeitskampf, die nach erfolgter Befreiung von der Versicherungspflicht (§ 8 SGB V) Mitglied einer privaten Krankenversicherung geworden sind.

### 3. 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. Vergütungsfortzahlung verlängert die Frist von 78 Wochen nicht. Mit dem Tag der Beendigung der Lohn- bzw. Vergütungsfortzahlung setzt lückenlos die Zahlungsverpflichtung der Krankenkasse ein. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber entgegen der Rechtsauffassung von ver.di die Entgeltfortzahlung für Arbeitnehmer\*innen 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.

### **4. 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 zustehenden 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.

### **5. 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.

## Vertragsdaten

Titel	Vorname	Name	Ich möchte Mitglied werden ab
			0   1       2   0
Straße	Hausnummer		Geburtsdatum
Land/PLZ	Wohnort		
Telefon	E-Mail	Staatsangehörigkeit	

### Beschäftigungsdaten

- Arbeiter\*in     Beamter\*in     erwerbslos  
 Angestellte\*r     Selbständige\*r

Vollzeit     Teilzeit    Anzahl Wochenstunden: \_\_\_\_\_

- Auszubildende\*r/Volontär\*in/Referendar\*in  
 Schüler\*in/Student\*in (ohne Arbeitseinkommen) bis \_\_\_\_\_  
 Praktikant\*in     Dual Studierende\*r     Sonstiges  
 ich bin Meister\*in/Techniker\*in/Ingenieur\*in

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße \_\_\_\_\_ Hausnummer \_\_\_\_\_

PLZ \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_

Branche \_\_\_\_\_

### SEPA-Lastschriftmandat

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ00000101497  
Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von ver.di 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.

BIC \_\_\_\_\_ IBAN \_\_\_\_\_

Ort, Datum und Unterschrift X

ausgeübte Tätigkeit

monatlicher Bruttoverdienst € \_\_\_\_\_ Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe \_\_\_\_\_ Tätigkeits-/Berufsjahre o. Lebensalterstufe \_\_\_\_\_

### Monatsbeitrag in Euro

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mindestens 2,50 Euro.

### Ich wurde geworben durch:

Name Werber\*in \_\_\_\_\_

Mitgliedsnummer \_\_\_\_\_

Ich war Mitglied in der Gewerkschaft

von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

### Zahlungsweise

- monatlich     vierteljährlich     zur Monatsmitte  
 halbjährlich     jährlich     zum Monatsende

Titel/Vorname/Name Kontoinhaber\*in (nur wenn abweichend)

Straße und Hausnummer \_\_\_\_\_

PLZ/Ort \_\_\_\_\_

### Nur für Lohn- und Gehaltsabzug!

Personalnummer \_\_\_\_\_

### Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen:

Ich stimme der Entrichtung meines Mitgliedsbeitrages im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren zu und willige in die Übermittlung der hierfür erforderlichen Daten zwischen meinem Arbeitgeber und ver.di ein. Diese Einwilligung kann ich jederzeit mit Wirkung für die Zukunft gegenüber ver.di oder meinem Arbeitgeber widerrufen.

Ort, Datum und Unterschrift X

### Datenschutzhinweise

Ihre personenbezogenen Daten werden von der Gewerkschaft ver.di gemäß der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) für die Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden Ihre Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit Ihrer gesonderten Einwilligung. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finden Sie unter <https://datenschutz.verdi.de>.

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zu ver.di / zeige Änderungen meiner Daten an<sup>1)</sup> und nehme die Datenschutzhinweise zur Kenntnis.

Ort, Datum und Unterschrift X

<sup>1)</sup> nichtzutreffendes bitte streichen