

Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Ich möchte Mitglied werden ab: _____
Monat/Jahr

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname/Titel _____

Straße/Hausnr. _____

PLZ _____ Wohnort _____

Geburtsdatum _____

Telefon _____

E-Mail _____

Staatsangehörigkeit _____

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in Angestellter/r

Beamter/in DO-Angestellte/r

Selbstständige/r freie/r Mitarbeiter/in

Vollzeit

Teilzeit _____ Anzahl Wochenst.

Erwerbslos

Wehr-/Zivildienst bis _____

Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____

Schüler/in-Student/in bis _____
(ohne Arbeitseinkommen)

Praktikant/in bis _____

Altersteilzeit bis _____

Sonstiges _____

Bin/Var beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) _____

Straße/Hausnummer im Betrieb _____

PLZ _____ Ort _____

Personalnummer im Betrieb _____

Branche _____

ausgeübte Tätigkeit _____

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

war Mitglied der Gewerkschaft:

_____ bis _____

in: _____ bis: _____
Monat/Jahr Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

zur Monatsmitte zum Monatsende

monatlich halbjährlich

vierteljährlich jährlich

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren*

monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen.

* (nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort) _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben) _____

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in _____

Tarifvertrag _____

Tariff. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe _____

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe _____

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst Euro _____

Monatsbeitrag: Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruhestandler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5 % des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz

Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden.
 Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift _____

Werber/in:

Name _____

Vorname _____

Telefon _____

Mitgliedsnummer _____

Pluspunkte für ver.di-Mitglieder

■ **Mitentscheiden**

Jede und jeder zählt und kann sich einbringen. Die Gewerkschaft ver.di lebt von der Vielfalt und dem Miteinander ihrer Mitglieder.

■ **Wirksame Interessenvertretung**

Jede und jeder einzelne ist Teil des Ganzen. Rund 2,5 Millionen Mitglieder garantieren eine wirksame Interessenvertretung.

■ **Service**

Rat und Tat: Individuelle Beratung und Unterstützung vor Ort.

■ **Rechtsschutz**

Wenn alle Stricke reißen: Rechtsberatung und Rechtsschutz in Arbeits- und Sozialgerichtsverfahren, im Beamtenrecht und im berufsbezogenen Vertrags- und Urheberrecht.

■ **Streikgeld**

Wenn es hart auf hart kommt: Streikgeld bei Arbeitskämpfen

■ **Durchblick**

Mehr wissen als andere: Durch bessere Informationen und vielfältige Bildungsangebote.

Mehr Information:
www.verdi.de

ver.diDirekt:
01802 22 22 77

Montag bis Freitag 7.00 – 21.00 Uhr
 0,06 Euro pro Anruf

Herausgeber: ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand · Ressort 1, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin · V.i.S.d.P.: Uschi Tamm · Bearbeitung: Carsten Förster
 Gestaltung: Hansen Kommunikation, Köln · Druck: apm AG, Darmstadt · WZ274-4-0805

ver.di - infothek



Streik

Unser gutes Recht

Streiks sind unser gutes Recht

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

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

Jede Kollegin und jeder Kollege – egal, ob gewerkschaftlich organisiert oder nicht – darf an einem (Warn-) Streik teilnehmen. Der Arbeitgeber darf das nicht verhindern. Benachteiligungen wegen der (Warn-)Streikteilnahme sind unwirksam.

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

Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik ist keine Verletzung des Arbeitsvertrags. Maßregelungen durch den Arbeitgeber wegen der Teilnahme an einem Streik sind verboten. Der bestreikte Arbeitgeber darf deshalb Streikenden nicht kündigen. Nach Ende des Streiks besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Während des Streiks ruht das Arbeitsverhältnis. Die Beschäftigten brauchen keine Arbeitsleistungen erbringen. Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht für die Dauer des Streiks nicht.

Streikleitung

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

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

Nur ver.di-Mitglieder haben einen Rechtsanspruch auf Leistungen aus dem Tarifvertrag!

Werde Mitglied!

Jetzt Tarifschutz sichern!

ver.di
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10

10179 Berlin

Auch Auszubildende dürfen streiken!

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

- auch für Auszubildende gilt das Grundrecht aus Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz,
- der Arbeitgeber kann nicht erwarten, dass sich die Auszubildenden bei Streiks unsolidarisch verhalten,
- Ausbildungsbedingungen werden in Tarifverträgen geregelt, diese müssen notfalls erstreikt werden,
- Streikbeteiligung gefährdet grundsätzlich nicht den Ausbildungszweck.



Leiharbeiter/innen haben das gleiche Recht zum Streik

Auch wenn Arbeitgeber es gern anders hätten: Leiharbeiter/innen müssen in einem bestreikten Betrieb nicht arbeiten! Das sieht das „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“ ausdrücklich vor. Dieses Gesetz gilt für alle Beschäftigten, die von einer Arbeitnehmerverleihfirma gewerbsmäßig anderen Unternehmen zur Arbeitsleistung überlassen werden.

§ 11 Absatz 5 dieses Gesetzes bestimmt unmissverständlich: „Der/die Leiharbeiter/In 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/die Leiharbeiter/In auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen.“

Leiharbeiter/innen haben deshalb im bestreikten Betrieb ein Leistungsverweigerungsrecht! Niemand ist verpflichtet, den im Betrieb streikenden Kolleginnen und Kollegen in den Rücken zu fallen und sich zum Streikbrechen missbrauchen zu lassen.

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

Maßregelungsverbot!

Maßregelungen durch den Arbeitgeber wegen der Teilnahme am Streik sind verboten. Gegenteilige Behauptungen der Arbeitgeber sollen nur verunsichern. Sie sollen nur davon abhalten, das Recht nach Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz in Anspruch zu nehmen.



ver.di
Streik

Nicht unter Druck setzen lassen

Streikbrucharbeit verweigern!

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

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

Aussperrung

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

Da die Arbeitgeber auf Grund ihrer wirtschaftlichen Machtposition keines gesonderten Arbeitskampfmittels bedürfen, halten die Gewerkschaften die Aussperrung politisch und juristisch für unzulässig.

Die Aussperrung als Willkürmittel der Arbeitgeber ist ein Angriff auf die Existenz und Menschenwürde abhängig Beschäftigter. Sie zielt auf die finanzielle Ausblutung der Gewerkschaften.

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

Überstunden

Überstundenanordnungen wegen der Teilnahme am Streik sind rechtswidrig und unwirksam. Eine Verpflichtung zur Nacharbeit der durch den Streik ausgefallenen Arbeitsstunden besteht nicht. Insoweit erforderliche Mehrarbeit bedarf im Übrigen der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats/des Personalrats/der Mitarbeitervertretung.

Notdienst

In Arbeitskämpfen darf die Geschäftsleitung nicht so genannte „Notdienstarbeiten“ einseitig organisieren und einzelne Beschäftigte hierauf verpflichten. Die Regelung eines arbeitskampfbedingten Notdienstes ist zumindest zunächst gemeinsame Aufgabe des Arbeitgebers und der Streik führenden Gewerkschaft. Notdienstarbeiten dürfen im Übrigen nur zur Erhaltung der Substanz des Eigentums, nicht jedoch zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs verlangt werden (Bundesarbeitsgericht vom 30. März 1982 – 1 AZR 265/80). Notdienstvereinbarungen sind nur mit der ver.di-Streikleitung zulässig.

Teilnahme und Streikunterstützung

Urabstimmung

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

Beteiligung am Arbeitskampf

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

Protestkundgebungen

Doch auch alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, während des (Warn-) Streiks an Protestkundgebungen teilzunehmen, zum Beispiel vor den bestreikten Betrieben.

Falls es bei den Protestkundgebungen/Streikaktionen zu Problemen mit der Polizei kommen sollte:

- Keine Angaben zu der Sache an sich machen! Immer an die örtliche ver.di-Arbeitskampfleitung verweisen.
- Es müssen nur Angaben zur Person gemacht werden! Wenn es nötig sein sollte, erhält die Kollegin/der Kollege Rechtsschutz durch ver.di.

Solidaritätsstreiks ...

... sind auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zulässig!

Normalerweise hält das Bundesarbeitsgericht entgegen früherer Rechtsprechung Streiks nur gegen Arbeitgeber für zulässig, die unmittelbar an der Tarifrunde beteiligt sind (Urteil vom 5. März 1985 – 1 AZR 468/83).

Im selben Urteil stellt das Bundesarbeitsgericht aber auch klar: Solidaritätsstreiks gegen Dritte, nicht unmittelbar an der Tarifrunde beteiligte Arbeitgeber, zur Unterstützung des Hauptarbeitskampfes sind in bestimmten Fällen zulässig:

- wenn der Arbeitgeber zuvor seine „Neutralität“ im Hauptarbeitskampf verletzt hat, zum Beispiel durch Übernahme von Streikbrucharbeiten oder durch Produktionsverlagerung,
- wenn der Arbeitgeber zwar rechtlich selbstständig, wirtschaftlich gesehen aber wie ein Betriebsteil des im Arbeitskampf befindlichen Unternehmens ist,
- wenn die wirtschaftliche Verbindung so eng ist, dass es sich um ein und denselben sozialen Gegenspieler handelt, der Arbeitgeber also nicht als außen stehender Dritter angesehen werden kann.

Streikunterstützung

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

ver.di-Mitglieder erhalten vom ersten Tag der Arbeitsniederlegung an Streikunterstützung; ebenso bei Aussperung und Maßregelung. Unorganisierte bekommen während des Streiks weder Lohn noch Arbeitslosengeld. Sie stehen somit ohne gewerkschaftliche Unterstützung da. Auch einer der vielen Gründe, ver.di-Mitglied zu werden.

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



Höhe der Unterstützung

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

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

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

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

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

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

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

Interessenvertretung und Arbeitskampf

Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung und Arbeitskampf

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

Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretung sind im Arbeitskampf grundsätzlich nicht suspendiert. Während des Streiks ist der Betriebsrat/der Personalrat/die Mitarbeitervertretung als Organ voll funktionsfähig. Die Fortsetzung seiner/ihrer Tätigkeit liegt im allgemeinen Interesse und auch im Interesse des Arbeitgebers (Bundesarbeitsgericht vom 14. Februar 1978 – AP-Nr. 57 zu Artikel 9 Grundgesetz). Da auch und gerade während eines Arbeitskampfs auf die Interessenvertretung vielfältige Aufgaben zukommen können – weil zum Beispiel bei den Beschäftigten erhöhter Beratungsbedarf besteht oder beim Einsatz von Streikbrecher/innen durch den Arbeitgeber die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen, Unfallverhütungsvorschriften usw. zu überwachen sind – muss die Interessenvertretung auch während des Streiks die Amtspflichten im Betrieb voll und ganz erfüllen können.

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

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



Krankenversicherungsschutz während des Arbeitskampfs

Nach dem Sozialgesetzbuch V (SGB V) besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger, die an einem rechtmäßigen Arbeitskampf teilnehmen, bis zur Beendigung des Arbeitskampfs ohne Beitragszahlung fort, und zwar ohne zeitliche Begrenzung. Dies gilt auch für Ausgesperrte. Diese Vorschrift gilt für die Pflegeversicherung entsprechend. Pflichtversichert sind Arbeiter/innen, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte mit einer Vergütung unterhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung (2005: West 5.200 Euro monatlich oder 62.400 Euro jährlich und Ost 4.400 Euro monatlich oder 52.800 Euro jährlich).

Freiwillig Versicherte – also Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellte, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind und deren Arbeitsentgelt über der Krankenversicherungsbeitragsbemessungsgrenze liegt – bleiben ohne Rücksicht auf Beginn und Dauer eines Arbeitskampfs bei der bisherigen Kasse versichert. Anders als bei Pflichtversicherten muss dieser Personenkreis aber für die Dauer des Arbeitskampfs Beiträge bezahlen.