



Die heiße Phase Arbeitskampf!

Rechtlicher Rahmen und Aktionsmöglichkeiten



Inhalt

Vorwort	3
Grundprinzip des Arbeitskampfs	5
Der Begriff Arbeitskampf, was meinen wir damit?	5
Warum nutzen wir alternative Aktionsformen?	6
Du bist nie allein!	7
Rechtliche Hinweise	8
Die Phasen des Arbeitskampfs	9
Hintergründe	11
Praktische Hinweise	15
Umgang mit Emotionen	21
Ergebniskommunikation	27
Rechtliche Hintergründe und weitergehende Hinweise	29
Lohnansprüche, Arbeitszeit, Abmahnungen, Jahressonderzahlungen etc.	37
Standorte der EVG-Geschäftsstellen	40

Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

„Die heiße Phase – Arbeitskampf“ ist der Titel unserer neuen Broschüre. Sie bedeutet nicht, dass wir schon morgen in einen Streik eintreten bzw. wir auf Biegen und Brechen streiken wollen, aber sie ist ein Beleg für unsere Entschlossenheit zu handeln, wenn es nötig wird.

Die Arbeitsniederlegung bzw. der Streik ist unser stärkstes Faustpfand, um unsere berechtigten Forderungen durchzusetzen. Um auch hier erfolgreich zu sein, haben wir in dieser Broschüre alles Wesentliche zusammengefasst: von rechtlichen Hinweisen, über die Grundprinzipien des Arbeitskampfes, bis hin zu der Frage welche Aktionen weiterhelfen, bevor wir zum Streik aufrufen. Im neu aufgenommenen Kapitel „Umgang mit Emotionen“ haben wir einige Hinweise zum Thema Angst zusammengefasst. Angst ist ein nicht zu unterschätzendes Thema, das jedoch lösbar ist, wenn wir von Anfang an offen damit umgehen.

Beim Lesen dieser Broschüre sollten wir keinen Fall vergessen, dass der Arbeitskampf mehr ist als die Arbeitsniederlegung. Mit vielen kleinen Aktionen im Vorfeld nehmen wir alle Kolleginnen und Kollegen mit. Wir befähigen uns, für unsere Forderungen selbst einzustehen. Jeder und jede hat so die Chance, seinen/ihren Beitrag – wie groß auch immer – zum erfolgreichen Abschluss unserer Kampagnen beizutragen. Wir dürfen über-



dies nicht vergessen: Das Thema Arbeitskampf ist ein ernstes, aber unsere Aktionen dürfen und sollen trotzdem Spaß machen.

Viele kreative Aktionen vor und zu Beginn einer Kampagne können eine Arbeitsniederlegung unnötig machen: Der Arbeitgeber „kapituliert“ bereits zermürbt. Entscheidend ist am Ende, dass wir unser Ziel erreichen. Ein Streik findet nie des Streikes willen statt, sondern stets, um die Arbeits- und Lebensbedingungen der Kolleginnen und Kollegen zu verbessern.

Ich wünsche Euch und uns viel Erfolg bei Euren Aktionen vor Ort und freue mich auch über Feedback zu dieser Broschüre.

Herzliche Grüße Euer

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Torsten Westphal'. The signature is fluid and cursive.

Torsten
Torsten Westphal
Bundesgeschäftsführer



Grundprinzip des Arbeitskampfes

Unser Grundprinzip im Arbeitskampf setzt auf drei Schritte: Im ersten Schritt identifizieren wir Themen, die brennen: Welche Probleme gibt es? Wo gibt es sie? Wen betreffen sie? Im zweiten Schritt überlegen wir, wie wir Änderungen erreichen können. Wie erzeugen wir Solidarität? Wie können wir möglichst viele Kolleginnen und Kollegen aktivieren? Welche Aktionen können wir durchführen?

Wie ist unser Plan B, wenn etwas schief läuft? Welche Exit-Strategien haben wir? Im dritten Schritt führen wir unsere Aktionen erfolgreich durch und überlegen uns weitere Schritte im Anschluss.

Mit diesem einfachen Dreischritt können wir jede gewerkschaftliche Aktion planen.

Der Begriff Arbeitskampf, was meinen wir damit?

Bei Arbeitskampf denken wir meist direkt an Streik. Nicht zu Unrecht, denn der Streik stellt die ultimative Form des Arbeitskampfes dar und steht ganz oben auf der Eskalationsleiter. Arbeitskämpfe folgen dabei einem Plan der sich verstärkenden Eskalation, d. h. die einzelnen Stufen bauen aufeinander auf und müssen gesamthaft betrachtet werden.

Allgemein beschreibt der Begriff Arbeitskampf kollektive Maßnahmen zur Störung von Arbeitsbeziehungen zur Erreichung eines vorher definierten Ziels. Das Ziel ist ein Tarifvertrag.

Wir verstehen Arbeitskampf daher sehr weit: Jede betriebliche Aktion (z. B. Tarifrühstück), Öffentlichkeit erzeugende Handlung (z. B. Flashmob) ist genauso Arbeitskampf. Der Unterschied liegt in der rechtlichen Zulässig-

keit: Solange ein Tarifvertrag läuft, besteht eine Friedenspflicht. Es darf also nicht gestreikt werden. Diese Friedenspflicht ist aber relativ. Sie schließt zwar Streiks aus, nicht aber andere Aktionen. So können wir die Zeit nutzen und sowohl die Kolleginnen und Kollegen solidarisieren und den Arbeitgebern unsere Entschlossenheit demonstrieren. Wir eskalieren – wenn nötig – dabei immer weiter: erste betriebliche Aktionen (Frühstücke, Tragen von Buttons), Einbeziehen der Öffentlichkeit (Flashmobs, Demonstrationen), zeitlich begrenzte Streiks (Warnstreiks) bis hin zu zeitlich unbegrenzten Streiks (Erzwingungsstreiks). Erreichen wir unser Ziel, können wir an der Stelle abrechnen.

Dennoch bleiben wir immer aktionsbereit: Auch zwischen den Tarifrunden gibt es Themen, die wir ansprechen und für die wir den

Betriebliche Aktionen

- Tarifrühstücke
- Buttons
- Infogespräche

Öffentliche Aktionen

- Demonstrationen
- Flashmobs

Streik

- Erzwingungsstreik (unbegrenzt)
- Warnstreik (begrenzt)

Abbildung 1: Eskalationsleiter

Arbeitskampf als Mittel nutzen. Auch wenn wir nicht streiken dürfen, können wir unsere starke Entschlossenheit und Gemeinschaft vielfältig und kreativ präsentieren.

Um es verständlicher zu machen, verwenden wir für alle Arbeitskampfformen, die kein Streik sind, die Bezeichnung „alternative Aktionsform“.

Warum nutzen wir alternative Aktionsformen?

Auch in Betrieben, die schwierig sind (z.B. einschüchternder Chef, kein Betriebsrat, bisher keine Tarifverträge), können wir z.B. bekennende Aktionen durchführen und den Kolleginnen und Kollegen zeigen, dass wir viele sind!

Eine Aktion außerhalb des Streiks kann genutzt werden, um einen Veränderungsprozess zu starten. Sowohl für die Kolleginnen und Kollegen als auch für Aktive im Betrieb bietet sich die Chance, den Betrieb (besser) kennenzulernen und blinde Flecken (das

eine kleine Stellwerk auf der Nebenstrecke, an dem einmal täglich ein Zug vorbeifährt) zu erschließen.

Wir nutzen diese vielfältigen Aktionen, um uns eine betriebliche Basis aufzubauen und eine vorhandene auszubauen. Wir zeigen uns und allen Beteiligten: Wir sind nicht einzeln, wir sind gemeinsam stark!

Mit jeder Aktion verändern wir aktiv das Arbeitsumfeld und etablieren gewerkschaftliche Strukturen im Betrieb.

Du bist nie allein!

Du bist nie allein in unserer EVG-Gemeinschaft. Wir halten zusammen – immer. Nur zusammen werden wir gewinnen.

Steht uns ein Arbeitskampf bevor, gibt es klare rechtliche Grundlagen, verschiedene Experten und zahlreiche Aufgaben – vom/ von der StreikleiterIn bis zum/zur streikenden KollegIn – jeder einzelne Beitrag und jeder/jede TeilnehmerIn ist wichtig. Wir setzen uns aktiv mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln für unsere gemeinsamen Ziele ein. Wir als EVG können eine enorme Kampfkraft entwickeln und haben schlagkräftige Argumente und durchsetzungsfähige Mittel zur Verfügung. Wir glauben an unsere gemeinsamen Ziele und unsere Stärke.

Unterstützung erhält jeder und jede durch unser starkes Netzwerk. Ob haupt- oder ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen – es gibt für alle Situationen Ansprechpartner und erfahrene/arbeitskampfproben Kolleginnen und Kollegen, die in jeder Situation weiterhelfen können. Auch die passenden Informationen und Broschüren stehen als Absicherung zur Verfügung. Wir arbeiten und wir kämpfen zusammen.

Wir stehen der Herausforderung positiv gegenüber, weil wir viel zu gewinnen und nichts zu verlieren haben. Uns kann nichts erschüt-

tern! Wir motivieren uns gegenseitig. Die Form der Ansprache kann dabei ganz individuell und an die persönlichen Bedürfnisse und Motive des/der jeweiligen KollegIn angepasst sein. Wichtig ist, mit allen EVG-Mitgliedern, aber auch mit allen anderen KollegInnen ins Gespräch zu kommen und auch Zeit einzuplanen, um Emotionen und Aufgaben zu besprechen. Wir klären über die verschiedenen Wege und Möglichkeiten auf. Gemeinsam wachsen wir und gewinnen an Stärke.

Stehen wir vor Hindernissen oder Problemen, stehen wir zusammen. Auch schlechte Zeiten überstehen wir als Gemeinschaft und halten zusammen.

Als Mitglied der EVG hast du einen umfassenden Rechtsschutz: Für alle Aktionen im Arbeitskampf gewähren wir dir Rechtsbeistand. Dennoch darfst du nicht bewusst strafrechtliche Vergehen begehen, z.B. Gewalt einsetzen.

Wir erreichen unsere gemeinsamen Ziele und verbessern unsere Arbeits- und Lebensbedingungen. Nach jedem Erfolg und jeder Entwicklung feiern wir, denn wir haben gemeinsam etwas erreicht – WIR leben Gemeinschaft.



Rechtliche Hinweise

Jegliche Form von Arbeitskampf bedeutet eine Form von Eskalation und Chaos – und das ist auch gut so. Dennoch stellen sich auch hier Fragen nach der **Zulässigkeit** und **Verhältnismäßigkeit**.

Die gute Nachricht: Arbeitskampfrecht in Deutschland ist Richterrecht, kann also durch die laufende Rechtsprechung immer wieder verändert werden. Das Bundesverfassungsgericht hebt hervor, dass die Ausgestaltung des Erlaubten ganz bewusst zwischen den Tarifvertragsparteien ausgehandelt werden muss und keiner abschließenden gesetzlichen Regelung bedarf. Wir stützen uns bei allen Formen des Arbeitskampfes auf Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz. Das heißt für uns aber auch, dass wir bei allen Aktionen eine **Verhältnismäßigkeit** beachten müssen.

Bitte besprecht euch im Vorhinein mit eurem/eurer zuständigen GewerkschaftssekretärIn, um sicherzustellen, dass eine Aktion im rechtlichen Rahmen und verhältnismäßig ist.

Bei allen Aktionen, die mit Fotos oder Abbildungen arbeiten, müssen die Datenschutz-

rechte gewahrt bleiben. Daher sollten die Abgebildeten ihre Zustimmung zur Abbildung erteilt haben. Im Zweifel kann dies mit vorgefertigten Erklärungen, die nach der Aufnahme unterschrieben werden, geschehen. Auch hier unterstützt euch euer/eure GewerkschaftssekretärIn.

Bei Aktionen, die auf Privat- oder Betriebsgelände stattfinden, kann es vorkommen, dass die Arbeitgeber oder Eigentümer die Aktion mit Verweis auf das Hausrecht untersagen. Diesem sollte Folge geleistet werden, aber es gibt keine Vorschrift, die einen leisen Abgang verlangt. Dennoch sollte auch hier die Verhältnismäßigkeit gewahrt bleiben und darauf geachtet werden, ob die betrieblichen Abläufe gestört werden. Wir müssen immer mitdenken, dass nach einer Phase der Eskalation auch wieder Entspannung kommt und wir mit den anderen Kolleginnen und Kollegen wieder zusammenarbeiten.

Ganz grundsätzlich: Für die Teilnahme an Arbeitskämpfen und Aktionen erhalten EVG-Mitglieder einen umfassenden gewerkschaftlichen Rechtsschutz.

Die Phasen des Arbeitskampfs

Wir führen Arbeitskämpfe planvoll durch. So können wir effektiv und effizient unsere Ziele erreichen. Wir unterteilen dabei die Arbeitskämpfe in verschiedene Phasen.

Wir starten mit der **Initiierungsphase**, der grundlegenden Vorbereitung und der gemeinsamen Planung. Über den Zugang in der **Informationsphase** werden die Kolleginnen und Kollegen aufgeklärt und es entsteht ein direkter Austausch. Strukturen und eine Basis werden durchgehend und beständig aufgebaut, vorhandene Strukturen werden gestärkt und ausgebaut.

In der **Beteiligungsphase** stehen die Kolleginnen und Kollegen aktiv im Fokus. Anhand ihres Themenkonfliktes/ihrer Forderungen ergeben sich Aktionsmöglichkeiten, die beteiligungsorientiert erarbeitet werden. In der **Aktionsphase** oder auch **Eskalationsphase** finden die Aktionen ihren Höhepunkt und

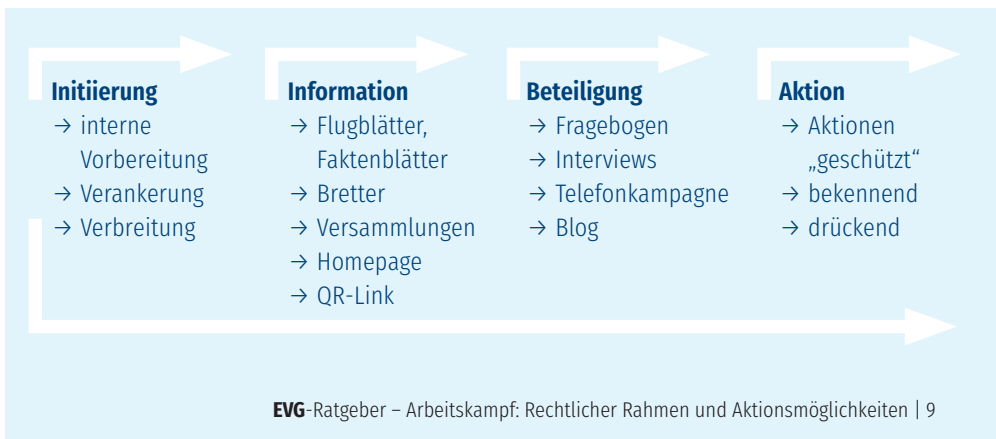
möglichst viele Kolleginnen und Kollegen beteiligen sich aktiv.

Nach der **Aktionsphase** werden Erfolge gefeiert. **Wertschätzung** der Kolleginnen und Kollegen hat oberste Priorität.

Dieser kontinuierliche Prozess hilft unsere Arbeit zu strukturieren und zeigt uns, welche Aufgaben als nächstes anstehen, auf was wir uns konzentrieren müssen und auf was wir uns vorbereiten müssen. Grundsätzlich lassen sich alle gewerkschaftlichen Themen und Aktionen mit dem Phasenmodell bearbeiten – das macht es so wertvoll für uns.

In der Realität kann es vorkommen, dass wir schnell handeln müssen und die betriebliche Dynamik nicht zulässt, dass wir alle Phasen vollständig bearbeiten. Dann kann es erforderlich sein, dass wir Aufgaben parallel bearbeiten.

Abbildung 2: 4-Phasen-Modell



EVG

EVG

**WIR
STREIKEN!**

EVG

Hintergründe

Was ist ein Streik?

Die Ultima Ratio* im Arbeitskampf ist der Streik. Er ist das wichtigste Arbeitskampfmittel der ArbeitnehmerInnen und ist durch das Grundgesetz gedeckt.

Ein Streik ist eine planmäßig organisierte und durchgeführte kollektive Arbeitsniederlegung durch eine große Anzahl von ArbeitnehmerInnen mit der Absicht, tarifliche Forderungen und Regelungen durchzusetzen. Ein Streik ist immer mit dem Willen der TeilnehmerInnen verbunden, nach dem Ausstand und dem Erreichen der Ziele die Arbeit wiederaufzunehmen.

Ein Streik ist in Deutschland nur rechtmäßig, wenn er von einer tariffähigen Gewerkschaft geführt wird, wenn die Friedenspflicht abgelaufen ist und wenn er im Rahmen von Tarifverhandlungen zur Erreichung eines Abschlusses durchgeführt wird.

Das Recht auf Streik gehört in der Bundesrepublik zu den verfassungsmäßigen Grundrechten. Es leitet sich vom Recht auf Koalitionsfreiheit (Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz) ab. Koalitionsfreiheit heißt, Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben das Recht, sich zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zusammenzuschließen.

Der Schutz des Grundrechts umfasst dabei auch die zur Verfolgung des Koalitionszweckes eingesetzten Mittel. Damit gilt der Streik, sofern er von einer Gewerkschaft veranlasst und getragen ist, als rechtmäßiges Mittel zur Durchsetzung von Tarifforderungen bzw. ist er als tarifpolitisches Kampfmittel verfassungsrechtlich und gesetzlich anerkannt.

Mit der Beteiligung an einem rechtmäßigen bzw. gewerkschaftlich organisierten Streik verstoßen ArbeitnehmerInnen nicht gegen ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen. Im Falle eines Streiks ruht das Arbeitsverhältnis, d.h., der/die ArbeitnehmerIn ist während dieser Zeit von seiner/ihrer Arbeitspflicht entbunden, gleichzeitig ist aber auch der Arbeitgeber von seiner Verpflichtung, eine Vergütung zu zahlen, befreit.

Maßregelungen seitens des Arbeitgebers, die wegen der Teilnahme an einem Streik getroffen werden, sind unwirksam und verboten. Keiner Arbeitnehmerin und keinem Arbeitnehmer darf für seine Beteiligung an einem rechtmäßigen Streik gekündigt werden. Nach Streikbeendigung besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

Grundsätzlich darf sich jeder/jede ArbeitnehmerIn, ob gewerkschaftlich organisiert oder nicht, an einem Streik beteiligen. Benachteiligungen wegen einer Teilnahme sind nicht rechtmäßig. Unorganisierte ArbeitnehmerIn-

*Der Duden sagt: „Das letzte geeignete Mittel“.

nen haben jedoch keinen Anspruch auf gewerkschaftliche Streikunterstützung.

Je nach Situation können auch andere Streikformen eingesetzt werden, z.B. Wellen-Streiks. Über die Form und Ausgestaltung des Streiks entscheiden die zuständigen Gremien.

Warn- und Erzwingungsstreik, was ist der Unterschied?

Streik ist der Überbegriff für zwei Arbeitskampfformen: Warn- und Erzwingungsstreik.

Ein Warnstreik ist eine zeitlich begrenzte, kurzfristige Arbeitsniederlegung, wobei die Rechtsprechung bei „zeitlich begrenzt“ recht großzügig ist. Ihr Ziel ist es, dem Arbeitgeber den unbedingten Willen der ArbeitnehmerInnen zu verdeutlichen und das Gemeinschaftsgefühl in der Belegschaft zu stärken.

Ein Warnstreik ist immer möglich, sobald die Friedenspflicht abgelaufen ist, auch während laufender Tarifauseinandersetzungen. Er muss nicht durch eine Urabstimmung eingeleitet werden, sondern wird nach Entscheidung der zuständigen Gremien durchgeführt.

Ein Warnstreik demonstriert den Kampfeswillen, das Solidaritätsgefühl und die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Er wirkt somit nach innen und nach

außen. Darüber hinaus ist er eine Möglichkeit, Öffentlichkeit herzustellen und einen internen Tarifkonflikt bekannt zu machen – und somit den Druck auf die Arbeitgeberseite entsprechend zu erhöhen.

Über einen Warnstreik entscheiden die zuständigen Gremien der EVG. Sie sind dabei an die Satzung und die Richtlinien der EVG gebunden.

Ist der Warnstreik erfolgreich, so gehen die Verhandlungen weiter und es kommt zu einer Annäherung der Positionen oder sogar zur Übernahme der Forderungen der Gewerkschaft. Ist der Warnstreik nicht erfolgreich, so kann nach einer neuerlichen Feststellung der Notwendigkeit ein weiterer Warnstreik erfolgen.

Ein Erzwingungsstreik ist die stärkste Handhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Er ist eine unbegrenzte Arbeitsniederlegung. Ein Erzwingungsstreik wird erst durch ein positives Verhandlungsergebnis beendet – oder wenn es die zuständigen Gremien der EVG beschließen. Einem Erzwingungsstreik geht in der Regel eine Befragung der möglichen StreikteilnehmerInnen voraus – die Urabstimmung.

Warnstreiks können Verhandlungen begleiten und unterstützen. Dagegen werden Erzwingungsstreiks erst eingesetzt, wenn die Verhandlungssituation aussichtslos ist.

Demonstrationen und alternative Aktionsformen

Bei der Durchführung von Aktionen ist zu beachten, dass eventuell Genehmigungen eingeholt werden müssen (z. B. von InhaberrInnen des Hausrechts bei Infoständen auf Betriebsgelände oder von Gemeinden bei öffentlichen Veranstaltungen). Je nach Größe einer Veranstaltung kann auch eine Anmeldung bei den örtlichen Behörden (z. B. Ordnungsamt, Polizei, Feuerwehr) notwendig sein. Daher ist es ratsam, sich im Vorfeld bei den zuständigen Behörden beraten zu lassen.

Die gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb ist durch verschiedene Gesetze (u. a. Grund- und Betriebsverfassungsgesetz) gedeckt. Ein grundsätzliches Verbot ist daher nicht möglich.

Arbeitskämpfe sind – egal in welcher Form – immer strategisch angelegt. Die einzelnen Schritte richten sich dabei nach dem zu erreichenden Ergebnis.

Sollte der Fall eintreten, dass unsere kreativen Aktionen und zahlreichen Nadelstiche die Arbeitgeberseite nicht beeindrucken oder unsere berechtigten Forderungen nicht umgesetzt werden – werden wir gemeinsam unsere Gemeinschaft und Solidarität in Form von Streikaktivitäten selbstbewusst durchsetzen.

Wenn wir wollen, stehen die Räder bei der Eisenbahn und im Verkehr still!

Unsere Stärke baut auf drei Säulen auf: Mächtigkeit, Mobilisierbarkeit und Wirksamkeit. Wir sind mächtig, da wir eine große Anzahl von Mitgliedern haben, die sich an Aktionen beteiligen und damit mobilisierbar sind. Unsere Aktionen zeigen reale Wirkung! Viele erfolgreiche Demonstrationen und Warnstreiks belegen die Wirksamkeit unserer Aktionen.

Der Arbeitgeber fürchtet uns, denn wir schaffen es, die für die Durchsetzung notwendige und sinnvolle Stärke zu mobilisieren. Wir können – wenn nötig – Druck ausüben und damit direkten wirtschaftlichen Schaden erzeugen und – im Extremfall – den Ruf nachhaltig schädigen. Denn wer möchte mit einem Partner zusammenarbeiten, der seine MitarbeiterInnen – sein wichtigstes Kapital – schlecht behandelt und nicht wertschätzt?

Je nach Situation können wir den Druck anpassen und so passgenaue Arbeitskämpfe erzeugen und unsere Gegner ins Schwitzen bringen. Was aber übt Druck aus und warum ist Druck wichtig?

Druck zeigt unsere Wirksamkeit, dabei unterscheiden wir zwischen dem betrieblichen und dem öffentlichen Druck:

Betrieblicher Druck ist der Startpunkt, denn ohne ihn sind wir nicht intern verankert. Die KollegInnen müssen sich mitgenommen fühlen – und wenn wir den öffentlichen Druck hinzunehmen, müssen wir den betrieblichen Druck als Legitimation anführen können. Der betriebliche Druck ist wie ein Kessel, der fast



überkocht: Ist er übergekocht, kommt die Öffentlichkeit mit ins Spiel und dann wird dem Gegner angst und bange.

Der betriebliche Druck schafft Unruhe, stört den Betrieb, schafft Aufmerksamkeit. Er tut dem Gegner ökonomisch weh und wirkt wie ein Nadelstich. Der öffentliche Druck tut dem Gegner noch mehr weh: Er kratzt am Image und bringt ihn in Rechtfertigungszwang: „Warum fahren meine Züge zur Arbeit/zur Fami-

lie etc. nicht? Geben Sie den Leuten doch etwas!“ Der öffentliche Druck bezieht immer die KundInnen mit ein.

Jede kreative Form kann genutzt werden und schließlich in den Streik führen. Beispiele für alternative Aktionsformen findest du im Werberwiki und in anderen Broschüren. Gerne ist dir dein/deine GewerkschaftssekretärIn behilflich.

Praktische Hinweise

Jede Form der Aktion sollte gut vorbereitet sein. Das heißt, es muss im Vorhinein geklärt werden, wer teilnimmt, was besorgt werden muss, wann und wo etwas stattfindet. Die gute Vorbereitung ist für die erfolgreiche Aktion entscheidend.

KundInnen integrieren und/oder berücksichtigen

Viele Menschen sind auf die Eisenbahn als Transportmittel für den eigenen Arbeitsweg angewiesen und haben in einigen Bereichen keine Ausweichmöglichkeit. Daher sinkt das Verständnis für gewerkschaftliche Aktionen und Streikaktivitäten, wenn diese Aktivitäten die Fahrgäste negativ treffen. Das ist aber auch eine Möglichkeit, um Solidarität zu organisieren. Eine Aktion, die das Wohlwollen oder Verständnis der KundInnen hat, ist umso wirkungsvoller und erhöht den Druck auf die Gegenseite enorm.

Daher sollten bei Aktionen und Streikaktivitäten die KundenInnen eingebunden werden, z. B. durch Informationen und Aufklärungsschreiben. Wichtig ist hierbei, sich in die Lage der Fahrgäste zu versetzen, ohne die eigenen berechtigten Forderungen aufzugeben. Wer durch eine Aktion selbst Schwierigkeiten (z. B. wegen des Verpassens von Terminen) bekommt, wird in der Regel ungehalten sein. Hier ist es wichtig, sachlich zu argumentieren

und darauf vorbereitet zu sein (z. B. durch Rollenspiele oder Fragenkataloge).

Mögliche Beteiligungsformen: E-Mail-Adressen, Unterschriftenlisten, Informationsmöglichkeiten, nächste Termine etc.

Alternative Aktionsformen könnten in Zukunft organisiert werden, um KundInnen und Kunden nicht zu beeinträchtigen und sie für die Ziele der EVG zu sensibilisieren. So z. B. ein aufbauender Streik, wie es ver.di bei den Stuttgarter Verkehrsbetrieben durchführte. So können z. B. erst Serviceleistungen, Kartenkontrollen, Reparaturen etc. eingestellt werden, bevor ein Vollstreik keinen Zug mehr fahren lässt.

Eine parallele Kampagne und Informationen über die Presse sind zu organisieren. Da der Verkehr für viele Menschen eine besondere Bedeutung hat, ist eine gute Öffentlichkeitsarbeit das A und O einer gelungenen Aktion.

Wir müssen reden. Mit den Kolleginnen und Kollegen!

Arbeitskämpfe sind immer durch eine hohe Emotionalität gekennzeichnet. Es ist daher von besonderer Wichtigkeit, miteinander zu reden. Kolleginnen und Kollegen können andere Meinungen haben, d. h. aber nicht automatisch, dass sie falsche Meinungen haben.

Oft können sich aus den Gesprächen neue Perspektiven ergeben oder wir können MitstreiterInnen gewinnen. Das persönliche Gespräch mit den KollegInnen ist dabei unser stärkstes Handwerkszeug.

Orte und Zeiten für Gespräche gibt es immer, sei es das Gespräch in der Pause oder ein In-fostand. Jeden Ort und jeden Zeitpunkt – an dem wir mit Kolleginnen und Kollegen zusammen sind – können wir dafür nutzen, um unsere Themen bekannt zu machen, Meinungen zu bekommen und UnterstützerInnen zu gewinnen.

Arbeitskampf und Mitgliederwerbung

Warum die Mitgliederzahl bei einem Konflikt so wichtig ist

Es ist eine einfache Gleichung: Je mehr Mitglieder wir haben, desto erfolgreicher sind unsere Aktionen. Je mehr Mitglieder wir in unseren Aktionen gewinnen, desto stärker ist unsere Durchschlagskraft. Je stärker unsere Durchschlagskraft, desto besser wird unsere Verhandlungsposition. **Je besser unsere Verhandlungsposition, desto besser wird unser Ergebnis!**

Stärke in den Tarifverhandlungen bzw. Arbeitskämpfen beruht auf:



Abbildung 3: Faktoren im Arbeitskampf

Jede Aktion mit einer großen TeilnehmerInnenzahl hat sowohl in der öffentlichen Wahrnehmung, der Wahrnehmung der Arbeitgeber als auch in der Wahrnehmung der Kolleginnen und Kollegen einen sehr **massiven** Eindruck (zu Recht!). Ein Streik (auch ein Warnstreik) ist immer die Ultima Ratio in einem Arbeitskampf, aber längst nicht die einzige Form, unseren berechtigten Forderungen Gehör zu verschaffen.

Bevor wir gemeinsam Streikaktivitäten ergreifen, nutzen wir verschiedene Aktionen und Stufen, um unsere Interessen in den Fokus zu setzen. So können wir den Druck auf die Arbeitgeberseite immer weiter verstärken und eventuell mit einem geringen tatsächlichen Einsatz ein beeindruckendes Ergebnis erzielen. Als Beispiel nehmen wir hier das Phasenmodell, was sich in der Praxis bewährt hat. Grundsätzlich sollte ein Arbeitskampf immer einer steigenden Spannungskurve folgen.

Mitgliederwerbung

Arbeitskämpfe sind Phasen der höchsten Emotionalität. Wir zeigen unsere gelebte Solidarität und sichern allen Kolleginnen und Kollegen zu, dass wir gemeinsam unsere Ziele erreichen. Das müssen wir nutzen. Der Fokus liegt in Arbeitskämpfen auf uns, sodass wir die Kolleginnen und Kollegen nur noch ansprechen müssen, damit sie Mitglied werden.

Neben der Attraktivität können wir als Argument auch die Sicherheit anführen: EVG-Mitglieder erhalten Rechtsschutz (wenn nötig)

und ggf. Streikunterstützung bei längeren Erzwingungsstreiks (nach Beschluss der zuständigen Gremien). Es ist daher wichtig, dass wir bei einem Arbeitskampf aktiv Mitgliederwerbung betreiben um noch stärker und größer zu werden. Aktionen zur Mitgliederwerbung müssen immer mitgedacht und vorgeplant werden.

Dennoch kann es vorkommen, dass die zuständigen Gremien einen Aufnahmestopp beschließen, um TrittbrettfahrerInnen abzuwehren.

Öffentlichkeitsarbeit bei einem Arbeitskampf

Gezielte Öffentlichkeitsarbeit unterstützt die Positionen im Arbeitskampf. Die zuständigen Gremien entscheiden, wann die Öffentlichkeit in geeigneter Weise informiert wird. Hilfestellung bietet hier die Abteilung Kommunikation.

Öffentlichkeitsarbeit können Vorankündigungen, Pressemitteilungen oder die mediale Begleitung (z. B. Social Media) des Streiks sein.

Eine Vorankündigung eines Arbeitskampfes kann z. B. dafür sorgen, dass die Fahrgäste sich mit den Streikenden und deren Forderungen solidarisieren. Eine Vorankündigung kann aber auch bewirken, dass der Arbeitgeber für den Streikfall die Möglichkeit erhält, rechtzeitig Ersatzpersonal zu organisieren.

Auch während eines Arbeitskampfes ist eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit wichtig.

Das Abhalten von Kundgebungen verdeutlicht sowohl der Öffentlichkeit als auch dem Arbeitgeber die Forderungen der Kämpfenden. Ebenso erzeugt sie ein Solidaritätsgefühl der TeilnehmerInnen untereinander. Ein nicht zu vernachlässigender Punkt ist, dass über einen öffentlich ausgetragenen Streit auch Kolleginnen und Kollegen für eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft geworben werden können.

Die Öffentlichkeitsarbeit muss sich immer die folgenden Fragen stellen: Was tut dem Ansehen weh? Was erzeugt öffentlichen Druck und vielleicht sogar Rechtfertigungsdruck beim Arbeitgeber? Dabei erfinden wir keine Wahrheiten (das wäre kontraproduktiv), sondern spitzen zu. Wir skandalisieren die Zustände („Das stellt man uns zur Verfügung: dunkle, schimmelnde Pausenräume ohne Sitzgelegenheiten. Dafür mit Ratten.“). Wir emotionalisieren („Ist das fair, uns so zu behandeln?“) und geben konkrete Beispiele, mit denen wir zeigen, dass wir uns die Situation nicht ausdenken. Müssen wir weiter eskalieren, starten wir eine Personalisierung: Wir legen die EntscheiderInnen offen und werfen ihnen ihre Doppelzüngigkeit oder Naivität vor.

Öffentlichkeitsarbeit beschränkt sich dabei nicht nur auf Pressearbeit. Wir nutzen jeden Rahmen, der Öffentlichkeit schafft: (Fach- oder Berufs-) Messen, Kongresse, Tagungen und Podiumsveranstaltungen. Aber wir machen uns auch zunutze, dass Bahnanlagen mitten in Städten liegen und wir so einfach die Öffentlichkeit einbeziehen können: sei es durch Dekoration der Eingänge, durch

Fackelzüge, Mahnwachen oder andere bildliche Aktionen.

Öffentlichkeitsarbeit bezieht unser Umfeld mit ein: Freunde, Familie, Betriebs- und Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, andere Gewerkschaften, DGB, Parteien, Politik, Verbände, Kirchen, KundInnen und viele weitere nutzen wir, um unsere Botschaften zu verbreiten und zu unterstützen. Können wir unsere berechtigten Forderungen auf ein breites Bündnis stützen, so zeigen wir dem Arbeitgeber, wie ernst es uns und für ihn ist.

Plan B und Exit-Strategien: Was tun, wenn es schiefgeht?

Wenn wir mit unseren Aktionen und Kampagnen nicht den gewünschten Erfolg haben, dann gilt: Wir müssen gemeinsam B-Pläne mitdenken und planen.

Der Plan B bezieht sich nicht nur auf die Wege zum Ziel, sondern auch auf das Ziel selbst. Grundsatz ist: Man darf aus selbst initiierten Kampagnen nicht als Verlierer hervorgehen.

Ob wir eine Niederlage erlitten haben, legen nicht Externe, Zweite, Dritte oder der Gegner fest. Wir behalten die Interpretationshoheit über unsere Kampagne/unsere Aktionen. Dafür schaffen wir Rahmenbedingungen, zu denen wir Erfolg oder Misserfolg definieren.

Das heißt nicht, dass eine offensichtliche Niederlage nicht auch als Niederlage tituliert wird. Aber die Interpretation und die



Erklärung bleibt in unserer Hand. Wer eigene Schwächen und Schwierigkeiten einräumt, hat vielleicht seine Kampagnenziele nicht erreicht, kann aber immer noch als moralischer/moralische SiegerIn oder „SiegerIn der Herzen“ vom Platz gehen.

„Wir haben es nicht geschafft, weil ...“ ist keine Schande, sondern ein Statement dafür, dass die Sache, für die man eintritt, weiterhin richtig ist, auch wenn man sie derzeit nicht erreicht hat.

Wann kommt der Plan B zum Einsatz?

Der Plan B kann nötig werden, weil (z. B.) ...

- es nicht so geht, wie wir uns das gedacht haben,
- Voraussagen über das Verhalten anderer immer auch spekulativ sind,
- unsere Planungen auf ungenügenden Angaben beruhen,
- die Kriterien für erfolgreiche Kampagnen zu wenig berücksichtigt worden sind,

- die Möglichkeiten vor Ort überschätzt worden sind,
- sich zwischenzeitlich Wesentliches verändert hat,
- das Ergebnis in gewerkschaftlichen Kontexten oft ein Kompromiss ist.

Darum brauchen wir, je nach Größe und Bedeutung der Kampagne, zumindest eine Alternative – „Mitdenke“, oft aber auch einen alternativen Plan, den Plan B.

Der Plan B kann in den oben genannten Fällen zum Zuge kommen und ersetzt dann teilweise oder insgesamt die ursprüngliche Planung. Das heißt, die Kampagne läuft unter geänderten Bedingungen weiter.

Wie erarbeiten wir einen Plan B?

Die Methoden Perspektivwechsel oder Kopfstand können dabei helfen, einen Plan B zu erarbeiten.

Unter der Fragestellung: „Wenn ihr in dieser Situation Geschäftsführung, Leitung, Management wärt, was würdet ihr gegen uns mit ihren Mitteln unternehmen?“

Wichtig: Positiv denken!

Das Erreichte ist mehr als das (Verhandlungs-) Ergebnis. Wenn wir uns nur am Erreichen des Maximalziels messen, werden wir vor allem in Tarifbewegungen immer wieder frustriert und perspektivisch resigniert sein. Dabei liegt es in unserer Deutungshoheit, die Unterscheidung von Erreichtem und Ergebnis zu bewerten. Wir müssen keinen schlechten Kompromiss feiern, sondern wir können stolz sein, unser Anliegen vorangetrieben zu haben.

Mit kurzschrittigen Zwischenzielen Erreichtes absichern und gemeinsame Erfolge organisieren.

Das Kampagnenvorgehen vom Ende her denken und mit Zwischenzielen arbeitsteilig machen. Wenn das nicht geht, was könnte stattdessen gehen?

Exit-Option

Es geht schief – unser Plan schlägt fehl. Die Kampagne fährt gegen die Wand. Wenn alle Frühwarnsysteme versagt haben und sich eine Niederlage ersichtlich ankündigt (nicht nur andeutet), ist es spätestens Zeit für eine Exit-Option (die Möglichkeit, ohne Gesichtsvverlust auszusteigen).

Denkbare „Sollbruchstellen“ kennzeichnen bzw. definieren, Szenario mit den EVG-Aktiven/der Tarifkommission durchspielen:

1. Was passiert, wenn wir weitermachen?
2. Was passiert, wenn wir nicht weitermachen?
3. Welche Folgen hat das
 - für die Verhandlungsperson(en)
 - für die Organisation insgesamt
 - für die EVG-Aktiven im Betrieb
 - für die Beschäftigten insgesamt

Exit-Grundsätze

- Ob wir eine Niederlage erlitten haben, legen nicht andere (z. B. der Gegner) fest!
- Wir behalten die Interpretationshoheit!
- Eine Niederlage wird als solche eingestanden, aber wir erklären die Gründe.
- Wer eigene Schwächen und Schwierigkeiten einräumt, kann immer noch als moralischer/moralische SiegerIn „vom Platz“ gehen.
- Offen kommunizieren, ehrlich analysieren!

Exit-Gesichtswahrung

- Zwischenziele definieren und Kriterien festlegen.
- Zwischenziele erreichen und darauf hinweisen.
- Zwischenziele mit der Gruppe und den Aktiven kommunizieren.
- Zwischenziele auch öffentlich als bereits Erreichtes darstellen.
- Motto: Das Erreichte ist mehr als das Ergebnis bzw. Ende.

Umgang mit Emotionen

In Auseinandersetzungen spielen Emotionen oft eine große Rolle. Emotionen können nicht verallgemeinert oder pauschalisiert werden. Nicht jede Aktion oder jedes Vorhaben klappt überall, sondern Örtlichkeiten sind unterschiedlich, aber auch die Menschen. Jeder für sich. Unsere Aktionen können gut und richtig sein, aber dennoch kann es Kolleginnen und Kollegen geben, die „Angst“ haben, sich zu beteiligen. Kolleginnen oder Kollegen, die bereits aktiv sind, erscheint dies nicht selten als Ausrede, vollkommen überzogen oder absurd, aber diese Ängste müssen wir ernst nehmen und sie in unserem Ablauf bedenken. Nur dann haben wir als Gemeinschaft auch gemeinsamen Erfolg.

Ausgangssituation

Wenn Beschäftigte gefragt werden, ob sie sich an gewerkschaftlicher Arbeit und Aktivitäten im Betrieb beteiligen würden, taucht häufig das Thema Angst als Hinderungsgrund auf:

→ Angst vor Arbeitsplatzverlust, Repressalien und Sanktionen wie Abmahnungen und berufliche Nachteile konkretisieren das Angstgefühl

→ Angst ist eine menschliche Reaktion auf eine vermutete oder vermeintliche Gefahr

→ Angst ist ursprünglich eine Schutzreaktion des Körpers auf eine bedrohliche Situation

→ Angst ist ein individuelles, subjektives Gefühl (Bsp.: Andere haben keine Angst vor Dingen, vor denen ich Angst habe). Angst als Gefühl bzw. Emotion ist kein Beweis, keine Tatsache oder konkrete Realität

→ Angst erzeugt körperliche „Alarmbereitschaft“ und Stress sowie Unsicherheit und Verunsicherung (Bsp.: ungewohnte Geräusche im dunklen Wald oder nachts in der eigenen Wohnung)

→ Angst zeigt sich als Gefühl bzw. Emotion. Sie beruht i. d. R. auf einer unbestimmten Bedrohung (Bsp.: Geisterbahn, Gruselfilm, Horrorgeschichten, Psychothriller oder Höhenangst) – gibt demnach keinen Aufschluss über den tatsächlichen Verlauf oder zukünftiges Verhalten und Zustände, aber über unser Denken

→ Das Angstgefühl sagt mehr über unseren Zustand, unsere Deutung und Wahrnehmung von Zuständen und Situationen aus als über die Realität



1. Flucht

Selten möglich, evt. in der Situation, aber kaum grundsätzlich → Kündigung?



2. Angriff

Auch selten möglich, evt. verbal, kaum in der Realität → Chef angreifen?



3. Totstellen

Die häufigste Reaktion, weil „einfach“ und naheliegend → Passivität ist das Ergebnis.

Abbildung 4: Drei Möglichkeiten der Angstreaktion

Situation/Gefühl →	Denken/Erfahrung →	Reaktion/Handlung
Angst	Ich bin (hoffentlich) schneller! Ich habe genug Vorsprung! Dahinten ist Schutz! Unterwegs wird mir was einfallen!	
Angst	Ich bin (hoffentlich) stärker! Ich habe eine Waffe! Damit rechnet er/sie nicht! Damit habe ich es schon mal geschafft!	
Angst	Ich habe keinen Plan! Ich habe keine Erklärung! Ich habe keine Erfahrung! Ich weiß nicht, was ich tun soll oder tun kann!	

Abbildung 5: Erfahrungsmuster der Angstreaktion

Möglichkeiten der Angstreaktion

Kolleginnen und Kollegen handeln durch Angst nicht, weil sie das als beste Lösung empfinden, sondern weil das Angstgefühl mit einer Ohnmacht einhergeht. Sie sehen keine (brauchbaren) Handlungsoptionen bzw. -alternativen. Passivität ist das folgerichtige Ergebnis

Der Kreislauf Angst–Ohnmacht–Passivität kann aufgebrochen werden, wenn wir genauer schauen, was zwischen dem Gefühl Angst und einer der drei Angstreaktionen (Flucht, Angriff, Totstellen) passiert.

Wer eine vor Angst gelähmte Belegschaft zum aktiven Handeln bringen will, muss da ansetzen, wo die Ursachen des Totstellens liegen.

→ Das Erkennen eigener Handlungsmöglichkeiten alternativ zum Totstellen bildet die Grundlage für einen positiven Umgang mit der Angst

→ Das Denken, die Wahrnehmungen und Erfahrungen der KollegInnen bilden den Ausgangspunkt

→ Dies beginnt mit systematischer Information der Beschäftigten und persönlichen Gesprächen

Aber: Angst wird gemildert oder genommen durch die Erkenntnisse „Ich bin nicht allein“, „Andere haben auch Angst“, „Es gibt Alternativen“.



Abbildung 6: Versprachlichung, Reflexion und Vertrauen

→ Versprachlichung der Ängste ist ein Schritt zur Bewältigung! Reflexion der eigenen Situation und Vertrauen in und von KollegInnen sind weitere Schritte

Ängste sind Gefühle und keine Beweise. Betroffene sollten darum so detailliert wie möglich ergründen:

→ Was genau ist das, was mir Angst macht?

→ Wie kann ich das, was mir Angst macht, möglichst konkret beschreiben?

→ Welche Angstreaktion (Abb. 4+5) ist meine und warum ist sie das?

→ Wie realistisch ist es, dass die Angstsituation eintritt?

→ Ist das tatsächlich schon mal eingetroffen?

→ Weiß ich das oder habe ich nur davon gehört?

→ Was könnte alternativ auch passieren – und wie wahrscheinlich wäre das?

→ Könnten sich meine Ängste nicht auch bewahrheiten, wenn ich/wir nichts tun – und wie wahrscheinlich wäre das?

→ Welche Garantie gibt es, dass Nichthandeln mich wirklich schützt?

Angst thematisieren

Oft ist es schwierig, das Thema Angst zum Thema zu machen. Dafür muss das Thema enttabuisiert werden. In persönlichen Gesprächen kann das gelingen. Einstiegsfragen dafür könnten sein:

→ Ich erlebe dich in den letzten Wochen sehr zurückhaltend und nachdenklich. Hat das mit der Arbeit zu tun?

→ Seit der Ankündigung der Geschäftsführung hast du dich nicht mehr zur beruflichen Zukunft geäußert. Wie siehst du die derzeit?

→ Seit der letzten Mitteilung unseres Managements bin ich verunsichert. Wie geht es dir eigentlich damit? Wichtig: „Ich“-Botschaften (meine Wahrnehmung) statt unterstellende Fragen wie „Hast du deswegen etwa Angst?“. Fragen zur Reflexion der eigenen Situation lassen sich auch in Infos stellen. Weitere Angebote sollten aber damit verbunden sein.

Aufzeigen von Alternativen

Das Aufzeigen von Alternativen, Plänen und Ideen sowie gemeinsame Aktivitäten und Aktionen können angstmildernd bzw. angstlösend wirken. Fragen dafür könnten sein:

→ Was stellst du dir vor, was man da tun kann?

→ Was können wir gemeinsam tun?

Angst-Mut-Gespräche (Ablauf)

1. Stelle Fragen und höre zu (statt zu agitieren).	Mit welchen Fragen höre ich, ob das Thema Emotionen weckt?
	Emotion: Angst, Wut, Zorn, Ärger
2. Unser(e) Idee, Plan, Vision ...	Stelle den Plan, die Idee vor, wie die Situation verbessert werden kann.
	Je konkreter und genauer, desto besser und je eher gibt es eine ...
3. Verabredung, Entscheidung	Stelle Fragen wie: „Beteiligst du dich daran?“, „Machst du mit bei ...?“

- Wie können wir der (scheinbar) drohenden Gefahr begegnen?
- Wo können wir gestalten, eingreifen und uns gegenseitig helfen?
- Wie können wir – trotz aller Ängste – zum Handeln kommen? Sätze unsererseits könnten so lauten:
- Unser Plan ist jetzt, das und das zu tun – Bist du dabei?
- Im Betrieb XY sind sie die Situation so angegangen. Das wollen wir auch probieren – machst du mit?
- Wir wollen uns treffen, um gemeinsam über die Situation zu reden – kommst du mit?

Ein konzeptionelles Vorgehen gegen Angst: Anliegen oder Themenkampf?

KRITERIEN

- **Viele Beschäftigte sind oder fühlen sich betroffen**
- **Gerne ein nicht juristisches Thema**
- **Begrenzter Mitteleinsatz, Aufwand**
- **Innerbetrieblich regel- bzw. veränderbar**
- **Erfüllbar ohne Gesichtsverlust**
- **Eine Herzensangelegenheit**

ZIELE

- **Aufbau von Zusammengehörigkeitsgefühl**
- **Er-Leben von Solidarität**
- **Präsenz von Gewerkschaft im Betrieb**

THEMEN

- **Von Themen an sich zu Themen für mich**
- **Mach die Themen der Beschäftigten zu Themen der EVG**

Umgang mit StreikbrecherInnen

Leider leben wir heute in einer egoistischen Gesellschaft. Solidarität spielt oftmals eine eher untergeordnete Rolle. Wichtig scheint, dass man automatisch von etwas profitieren muss, wenn man schon etwas gibt.

Diese Denkweise ist jedoch der Tod der Solidarität. Denn der Satz, den die drei Musketiere symbolisch für den Begriff „Solidarität“ prägten, „Einer für alle, alle für einen“, lebt eben auch davon, dass viele Menschen etwas geben und nicht automatisch etwas zurückfordern.

Sollte es aber jemandem aus dieser Gemeinschaft schlecht gehen oder benötigt jemand Hilfe, so ist die Solidargemeinschaft da und bietet die volle Unterstützung.

Solidarität ist heutzutage aber weitaus mehr als „zusammenhalten“. Solidarität heißt nämlich auch, dass die Stärkeren die Schwächeren stützen.

StreikbrecherInnen werden Beschäftigte genannt, die entgegen gewerkschaftlichem Beschluss nicht an einem Streik teilnehmen. Es kommt vor, dass Unternehmen speziell StreikbrecherInnen engagieren, um einen Streik ins Leere laufen zu lassen.

Aber: Niemand darf gezwungen werden, ein/e **Streikbrecher/in** im eigentlichen Sinne zu sein, d.h., er/sie darf nicht dazu gezwungen werden, die Arbeit streikender ArbeitnehmerInnen zu übernehmen. Auszu-

bildende dürfen keine StreikbrecherInnen sein. Beamtinnen und Beamte dürfen nach herrschender Meinung gemäß Art. 9 Abs. 3 GG nicht als StreikbrecherInnen eingesetzt werden, allenfalls dürfen sie sog. Notdienste verrichten, so die allgemein herrschende Rechtsmeinung.

Im Zweifel haben LeiharbeiterInnen das Recht, die Arbeit in einem bestreikten Betrieb zu verweigern. **Seit 1. April 2017 dürfen Arbeitgeber keine LeiharbeiterInnen – auch nicht mittelbar – als Ersatz für streikende ArbeitnehmerInnen einsetzen (§ 11 Abs. 5 AÜG).** „Der Leiharbeiter ist nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. In den Fällen des Arbeitskampfes nach Satz 1 hat der Verleiher den Leiharbeiter auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen.“ (§ 11 Absatz 5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)

Ob die Kolleginnen und Kollegen gestreikt haben oder nicht – nach der Tarifverhandlung müssen sie wieder zusammenarbeiten. Daher halten wir an dem Grundsatz fest: Wir leben Gemeinschaft. Wir wollen gemeinsam ergründen, warum der/die KollegIn sich an unsere Aktionen/Streikaktivitäten nicht beteiligt hat. Hatte er/sie Angst oder hatte er/sie andere Themen (individuelle heiße Themen) – mit diesen Kolleginnen und Kollegen starten wir den Gesprächsprozess z.B. mit 1:1-Gesprächen von vorn und nutzen die Zeit nach der Tarifrunde, auch diese Kolleginnen und Kollegen von unserer Gemeinschaft zu



überzeugen. Wir laden sie ein, an den Feiern der Tariferfolge teilzunehmen, wenn sie EVG-Mitglieder sind. Wir grenzen niemanden aus,

sondern arbeiten mit positivem Engagement weiter an der Stärkung der Gemeinschaft.

Ergebniskommunikation

Öffentlichkeitsarbeit hört nicht bei der Aktion auf, sondern geht weiter und trägt uns auch nach dem Streik weiter. Die TeilnehmerInnen und die Öffentlichkeit müssen wahrheitsgemäß über die Ergebnisse informiert werden. Hierdurch schaffen wir nicht nur Verständnis für weitere Aktionen, sondern zeigen auch Souveränität und Verantwortungsbewusstsein.

Ergebnisse müssen kommuniziert werden, egal wie das Ergebnis im Endeffekt aussieht: Ist es ein Erfolg, müssen wir ihn feiern. Ist es ein

Misserfolg, dann müssen wir ihn hinnehmen und identifizieren, was die Ursachen waren.

Erfolge feiern ist ein essenzieller Bestandteil erfolgreicher Arbeitskämpfe: Der Effekt eines beeindruckenden Festes hält viel länger als eine erkämpfte Lohnerhöhung. Es bestärkt die Kolleginnen und Kollegen noch einmal darin: Wir sind eine Gemeinschaft, wir leben Gemeinschaft und wir sind gemeinsam stark! Eine Feier kann dabei der sprichwörtliche Grill in der Fahrzeughalle sein, zusammen mit den Mitgliedern der Tarifkommission,



oder etwas ganz anderes. Wichtig ist: Wir sagen Danke! Danke an alle, die mitgewirkt haben. Es ist auch wichtig, Einzelne zu würdigen, die Herausragendes geleistet haben: der Kollege, der bei jedem Warnstreik für einen vollen und heißen Grill gesorgt hat, die Kollegin, die sich als Erste in ihrer Abteilung für die Sache eingesetzt und damit viele andere angesteckt hat. Ihnen und vielen anderen sagen wir in einem würdigen Rahmen Danke.

Dabei können wir durchaus auch die Öffentlichkeit miteinbeziehen. Warum zu einer Feier nicht die Presse einladen? Die örtliche Politik? Oder eine Feier an einem öffentlichen Ort veranstalten und dabei auch die Öffentlichkeit miteinbeziehen? Vielleicht auch einfach mal den Kundinnen und Kunden Danke sagen? Danke für die Unterstützung und das Verständnis.

Die Ergebniskommunikation im Betrieb werden wir um Mittel ergänzen: Wandzeitungen, Aushänge, Buttons, Infostände, Reden auf der Betriebsversammlung ... der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt.

Mit einer guten Ergebniskommunikation schaffen wir es, die Kolleginnen und Kollegen positiv zu stimmen und auch für zukünftige Aktionen „bei der Stange“ zu halten.

Eine nachhaltige Ergebniskommunikation verhindert, dass wir nach einer Aktion in ein Loch fallen. Wir bleiben weiter am Ball, weniger intensiv, aber dennoch konsequent, denn Themen gibt es immer und wir können neue identifizieren.

Rechtliche Hintergründe und weitergehende Hinweise

Bitte beachtet, dass die rechtlichen Hinweise und Hintergründe ein Beratungsgespräch mit eurem/eurer GewerkschaftssekretärIn nicht ersetzen, da sie nur einen verkürzten Überblick verschaffen und im konkreten Fall evtl. auch andere Aspekte berücksichtigt werden müssten. Eure/euer GewerkschaftssekretärIn prüft und berät euch gern für euren konkreten Fall.

Bitte kontaktiert in jedem Fall eure/euer GewerkschaftssekretärIn, wenn euch mit juristischen Konsequenzen gedroht wird (egal ob arbeits-, straf-, zivilrechtlich oder in einem anderen Rechtsgebiet).

Streiks sind zulässig!

Der Streik ist ein Grundrecht (Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz) und das rechtmäßige Mittel zur Durchsetzung der Tarifforderung; das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden (BAG v. 12.09.1984 – 1 AZR 342/83). Dies gilt für Warnstreiks genauso wie für Erzwingungsstreiks.

Der Streik ist immer das letzte Mittel, um berechnigte Forderungen der Gewerkschaften durchzusetzen; daher ist es gerade dann notwendig, dass möglichst alle zum Streik aufgerufenen ArbeitnehmerInnen sich am Streik 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“ (BAG v. 12.09.1984 – 1 AZR 342/83). „Die Tarifvertragsparteien bestimmen selbst, wann die Verhandlungen ausgeschöpft sind“ (BAG v. 21.06.1988 – 1 AZR 651/86).

Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik stellt keine Verletzung des Arbeitsvertrages dar. Maßregelungen durch den Arbeitgeber wegen der Teilnahme an einem Streik sind verboten. Der bestreikte Arbeitgeber darf deshalb dem/der streikenden ArbeitnehmerIn nicht kündigen. Nach Ende des Streiks besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Während des Streiks ruht das Arbeitsverhältnis. Der/die ArbeitnehmerIn braucht keine Arbeitsleistung zu erbringen. Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht für die Dauer des Streiks nicht, daher zahlen Gewerkschaften (sofern ein entsprechender Beschluss des Bundesvorstandes vorliegt) bei Erzwingungsstreiks in der Regel sogenannte Streikunterstützung, um die Folgen zu mildern. Die Streikunterstützung bemisst sich am Einkommen der Streikenden, erreichen dies aber nicht. Sie werden durch die Mitgliedsbeiträge der Gewerkschaftsmitglieder finanziert. Anspruch auf Streikunterstützung haben nur Mitglieder der streikenden Gewerkschaft!

Aber Achtung: Zu Streiks muss durch die tariffähige Gewerkschaft aufgerufen werden und nur diese Streiks unterliegen den rechtlichen Sicherungen.

Nachfolgend einige kurze Hinweise zu den Auswirkungen eines rechtmäßigen Arbeitskampfes auf das Arbeitsverhältnis. Grundsätzlich gilt, dass das Arbeitsverhältnis in seinem Bestand unverändert fortbesteht. Für die Zeit des Streiks sind jedoch die gegenseitigen Hauptpflichten (Arbeitsleistung und Lohnzahlung) suspendiert, d. h. vorübergehend außer Kraft gesetzt.

Auch Auszubildende dürfen streiken!

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dürfen auch Auszubildende streiken (BAG v. 30.8.1994 – 1 AZR 765/93). Sie können daher auch an einer Urabstimmung teilnehmen. Auch wenn Arbeitgeber immer wieder das Gegenteil behaupten, gilt nach BAG:

- Auch für Auszubildende gilt das Grundrecht aus Artikel 9 Abs. 3 GG.
- 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.

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 Art. 9 Abs. 3 GG in Anspruch zu nehmen.

Streikbrucharbeit darf verweigert werden

Kein/keine Beschäftigter ist zum Streikbruch bzw. direkter Streikarbeit verpflichtet. Diese Arbeit kann nach ständiger Rechtsprechung des BAG verweigert werden. Die Ablehnung direkter Streikarbeit ist keine unberechtigte Arbeitsverweigerung. Eine berechtigte Verweigerung von Streikarbeit führt nicht zum Verlust des Arbeitsentgeltanspruchs, zumindest nicht, wenn die eigentlich geschuldete Arbeitsleistung trotz des Streiks noch erbracht werden kann (BAG v. 10.9.1985 – 1 AZR 262/84).

StreikbrecherInnen dürfen nicht bevorzugt werden. Das bedeutet: Jede auf dem Streikbruch beruhende Vergünstigung für StreikbrecherInnen durch den Arbeitgeber, für die kein sachlicher Grund vorliegt, steht auch den streikenden Kolleginnen und Kollegen zu (BAG v. 11.8.1992 – 1 AZR 103/92, BAG v. 13.7.1993 – 1 AZR 676/92).



Überstunden

Überstundenanordnungen aus Anlass 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 Betriebsrates gem. § 87 BetrVG.

Aussperrung

Bei einer („heißen“) Aussperrung schließen die Arbeitgeber die Beschäftigten von der Arbeit aus und zahlen kein Entgelt/keinen Lohn. Sie verweigern außerdem den Zutritt zum Betrieb.

Aussperrungen werden in der Regel vom Arbeitgeberverband beschlossen, um Druck auf die Beschäftigten und die Gewerkschaft auszuüben. Aufgrund des Ungleichgewichts der Macht bei einer Aussperrung (z. B. kann ein/eine ArbeitnehmerIn nicht selbstständig entscheiden, ob er teilnimmt oder nicht – anders also als beim Streik), sind Aussper-

rungen rechtlich äußerst umstritten. Grundsätzlich – in begrenztem Umfang – hat das Bundesverfassungsgericht Aussperrungen aber für zulässig erklärt.

Eine Sonderform ist die sogenannte „kalte Aussperrung“. Hierbei wird der Betrieb nicht direkt bestreikt oder ausgesperrt, sondern ein vernetzter Betrieb ist davon betroffen. Man spricht auch von „Fernwirkung“ oder „mittelbarer Wirkung“. Der Arbeitgeber schickt die Beschäftigten nach Hause, da er behauptet, es könne nicht gearbeitet werden (z. B. weil Teile fehlen oder nicht abgenommen werden können). Dabei zahlt der Arbeitgeber den kalt Ausgesperrten keinen Lohn/kein Entgelt.

Insbesondere in vernetzten Betrieben ist es möglich, dass eine „heiße“ Aussperrung mittelbar kalte Aussperrungen zur Folge hat.

Protestkundgebungen

Jeder/jede ArbeitnehmerIn hat auch während des (Warn-)Streiks das Recht, an Protestkundgebungen teilzunehmen (z. B. 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 EVG-Arbeitskampfleitung verweisen.
- Es müssen nur Angaben zur Person gemacht werden!

Wenn es nötig sein sollte, erhält der/die KollegIn kompetenten Rechtsschutz durch die EVG.

Gleichzeitig gilt aber: Der Einsatz von Gewalt ist in keiner Situation gerechtfertigt.

Rechte des Betriebsrates während eines Streiks

Während des Streiks stehen dem Betriebsrat unverändert die betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte zu. Der Betriebsrat als solches muss zwar im Arbeitskampf neutral bleiben, aber die Betriebsratsmitglieder dürfen wie jeder/jede ArbeitnehmerIn am Arbeitskampf teilnehmen (§ 74 Abs. 2 S. 1, Absatz 3 BetrVG).

Beamte im Streikfall

Der Artikel 9 Abs. 3 GG gibt allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Recht, sich in Gewerkschaften zusammenschließen. Dies schließt auch Beamtinnen und Beamte ein, für sie wurde dieses Grundrecht in § 91 des Bundesbeamtengesetzes aufgenommen.

Gemäß aktueller Rechtsprechung, im Widerspruch allerdings zur Europäischen Menschenrechtskonvention, gilt dennoch derzeit in Deutschland für alle Beamtinnen und Beamten ein generelles Streikverbot. Für Beamtinnen und Beamte wird das Grundrecht der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG nur in seinen Kernbereichen geschützt, nicht aber die Bereiche Tarifautonomie und Streikrecht. Das Bundesverfassungsgericht ist der Meinung, dass diese nicht für Beamtinnen und Beamte gelten – auch wenn sich dies nicht so aus dem Grundgesetz lesen lässt. Vielmehr bezieht sich das Streikverbot aus den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums, die laut Bundesverfassungsgericht zu den Werten mit Verfassungsrang zählen. Die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG wird von den Grundsätzen des Art. 33 Abs. 5 GG eingeschränkt, soweit wie es die Funktionsfähigkeit des Staates und seiner Funktionsträger erfordert. In der deutschen Verwaltungstradition fordert das Grundgesetz von Berufsbeamtinnen und -beamten loyale Pflichterfüllung, um eine stabile Verwaltung sicherzustellen. Insbesondere widerspreche die Neutralitätspflicht der Beamtinnen und Beamten im Dienst des ganzen Volkes einer Streikteilnahme.

Viele RechtswissenschaftlerInnen teilen diese Ansicht des Bundesverfassungsgerichts nicht, vielmehr halten sie die massiven Einschränkungen des Art. 33 Abs. 5 GG für nicht so umfassend in Bezug auf das Koalitionsrecht und verweisen zu Recht darauf, dass auch in anderen europäischen Staaten ein Streikrecht für Beamte existiert (z. B. Schweden, Portugal, Niederlande, Luxemburg, Irland, Italien, Großbritannien, Finnland, Frankreich, Belgien und Spanien).

Dennoch ist die Beteiligung von Beamtinnen und Beamten bei Auseinandersetzungen in Arbeitskämpfen für die EVG sehr wichtig. Beamtinnen und Beamte können die streikenden ArbeitnehmerInnen im Rahmen ihrer Möglichkeiten unterstützen, z. B. politisch und durch innergewerkschaftliche Solidarität. Die Teilnahme an Kundgebungen, Demonstrationen und alternativen Arbeitskampfformen **außerhalb der Arbeitszeit** ist für Beamtinnen und Beamte rechtlich unbedenklich. **Außerhalb ihrer Arbeitszeit** sind Beamtinnen und Beamte auch nicht daran gehindert, gewerkschaftliche Funktionen zu übernehmen und an der Vorbereitung eines Streiks mitzuwirken.

Auch die Übernahme von Aufgaben im Rahmen eines Arbeitskampfes (z. B. Ordner oder Streikpostendienste, HelferInnen im Streiklokal oder der Arbeitskampfleitung etc.) **während der dienstfreien Zeit** ist vom Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt bzw. sind hier keine Konsequenzen für Beamtinnen und Beamte zu befürchten.

Beamtinnen und Beamten des BEV, die einer Gesellschaft im privatisierten Bahnbereich zugewiesen sind, steht auch nach neuester Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Urteil vom 27.02.2014 - 2 C 1.13) kein Streikrecht zu. Arbeitskampfmaßnahmen von zugewiesenen Beamtinnen und Beamten stellen eine Dienstpflichtverletzung dar.

Der Einsatz von zugewiesenen Beamtinnen und Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen ist bei rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen grundsätzlich nicht zulässig. Beamtinnen und Beamte dürfen generell nicht zum Streikbrechereinsatz gezwungen werden, dies ist verfassungswidrig (BvR 1213/85 vom 12.03.1993). Werden Beamtinnen und Beamte trotzdem angewiesen, Streikarbeit zu leisten, müssen sie diese aufgrund der Gehorsamspflicht erbringen. Sie haben jedoch die Möglichkeit, die Rechtmäßigkeit der an sie gerichteten dienstlichen Anordnung gerichtlich überprüfen zu lassen.

Außerdem ist der Einsatz von zugewiesenen Beamtinnen und Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen dann zulässig, wenn dort Notdienstarbeiten durchzuführen sind. Dabei dürfen zugewiesene Beamtinnen und Beamte Mehrarbeit grundsätzlich nicht verweigern. Sie können kurzfristig auch mit anderen als den ihnen regelmäßig obliegenden Aufgaben betraut werden, soweit dies bei einem dringenden dienstlichen Bedürfnis sachlich geboten und zumutbar ist.

Sozialversicherung im Streikfall

Häufig sind Fragen zur Sozialversicherung ein wichtiges Thema vor und während eines Arbeitskampfes.

Gesetzliche Krankenversicherung

Rechtmäßiger Arbeitskampf (Streik und Aussperrung): Die Kassenmitgliedschaft Versicherungspflichtiger bleibt ohne Zeitbegrenzung während der Dauer des Arbeitskampfes bestehen (§ 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Es besteht – ohne Beitragszahlung – Anspruch auf die vollen Sach- und Geldleistungen der Kasse.

Bei Rechtswidrigkeit eines Streikes bleibt die Kassenmitgliedschaft für längstens 1 Monat erhalten (§ 7 Abs. 3 S. 1 SGB IV). Danach kann der/die ArbeitnehmerIn freiwillige Mitgliedschaft beantragen (§ 9 SGB V). Der Antrag muss binnen 3 Monaten nach Beginn des Arbeitskampfes gestellt werden. Bei freiwilliger Mitgliedschaft trägt der/die ArbeitnehmerIn den Beitrag allein, d.h. Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil. Auch wenn nach Ablauf des Monats eine freiwillige Weiterversicherung unterbleibt, besteht für einen weiteren Monat der Anspruch auf die Kassenleistungen fort (§ 19 Abs. 2 SGB V). Bei Rechtswidrigkeit einer Aussperrung hat die/der Beschäftigte weiterhin Anspruch auf Entgelt, es bleibt dementsprechend die Mitgliedschaft (= Versicherungs- und Beitragspflicht) in der Kasse bestehen.

Hinsichtlich Krankengeld wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit gilt:

Erkrankt ein streikender/eine streikende ArbeitnehmerIn während eines Streiks, der den Betrieb (Betriebs- oder einzelne Abteilungen) vollständig ruhen lässt, so entfällt sein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber. Die Dauer der Entgeltfortzahlung verlängert sich nach beendetem Streik nicht um die Tage, für die der Anspruch auf Krankenbezüge ruhte.

Für die Tage, an denen ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht, ist unter den üblichen Voraussetzungen durch die Krankenkasse Krankengeld zu zahlen. Solange die Krankenkassenmitgliedschaft vorliegt, besteht Anspruch auf Krankengeld unabhängig davon, ob die Arbeitsunfähigkeit vor oder während des Streiks eingetreten ist.

Ist der Betrieb von Streik nur teilweise betroffen und wäre demnach dem/der einzelnen Beschäftigten die Arbeitsleistung ohne die Arbeitsunfähigkeit möglich gewesen, bleibt die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bestehen. Entsprechendes gilt auch für die Dauer einer Aussperrung.

Lehnt der Arbeitgeber in diesen Fällen die Entgeltfortzahlung ab, so hat die Krankenkasse dem/der Versicherten Krankengeld zu gewähren. Der Anspruch der/des Versicherten gegenüber dem Arbeitgeber auf Entgeltfortzahlung geht dann bis zur Höhe des Krankengeldes auf die Krankenkasse über.

Gesetzliche Rentenversicherung

Da Streik und Aussperrung nach herrschender Rechtsauffassung das Arbeitsverhältnis suspendieren, besteht während des Arbeitskampfes keine Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, die Beitragszahlung entfällt.

Da für die Höhe der späteren Rente das gesamte Arbeitsleben maßgeblich ist, wirkt sich jedoch die durch fehlende Beitragszahlung entstehende, in aller Regel kurzfristige Unterbrechung betreffend Wartezeiterfüllung und Rentenhöhe nicht oder nur geringfügig aus. Kalendermonate, die wenigstens teilweise mit Beiträgen belegt sind, werden zudem als volle Monate gerechnet (§ 122 Abs. 1 SGB VI). Nur in seltenen Ausnahmefällen können spürbare Nachteile eintreten, etwa wenn durch die Unterbrechung eine nötige Wartezeit für einen Rentenanspruch verfehlt wird.

Bei rechtswidriger Aussperrung bleibt der Entgeltzahlungsanspruch des/der ArbeitnehmerIn erhalten und damit auch die Rentenversicherungspflicht.

Zusatzversorgung BVA Abt. B

Die Pflichtversicherung in der BVA Abt. B bleibt während eines Arbeitskampfes bestehen. Auswirkungen auf die Höhe der Versorgung treten in der Regel nicht oder nur in geringer Höhe ein.

Im Einzelnen gilt:

- Kalendermonate, für die teilweise Entgelt – und damit Umlagen zur Zusatzversorgung – gezahlt werden, gelten als volle Umlagemonate. Lediglich wenn der Arbeitskampf einen vollen Kalendermonat umfasst, zählt dieser Monat bei der Berechnung der versorgungsfähigen Zeit nicht mit.
- Fallen Arbeitskampfzeiten in die letzten 3 Kalenderjahre vor dem Versicherungsfall, also in die Jahre, die der Berechnung des durchschnittlichen gesamtversorgungsfähigen Entgeltes zugrunde liegen, so vermindert sich dieses Durchschnittsentgelt entsprechend der geringeren Entgeltzahlung der Arbeitskampfzeiten, die keinen vollen Kalendermonat umfassen.
- Arbeitskampfzeiten, die einen vollen Kalendermonat umfassen, mindern das Durchschnittsentgelt dagegen nicht, weil sie aus der Berechnung herausgenommen werden.

Bei einer rechtswidrigen Aussperrung bleibt – wie bei der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht – auch die Pflicht zur Umlagezahlung bestehen und es entstehen somit keine Nachteile für den/die ArbeitnehmerIn.

Gesetzliche Unfallversicherung

Beim Arbeitskampf entfällt der Unfallversicherungsschutz, da dieser an die Ausübung

der betrieblichen Tätigkeit geknüpft ist. Der Schutz besteht aber weiter für die ArbeitnehmerInnen, die Notdienst verrichten. Auf Leistungen aus früheren Arbeitsunfällen hat ein Arbeitskampf keine Auswirkungen.

ArbeitnehmerInnen, die während des Arbeitskampfes als freiwillige gewerkschaftliche StreikhelferInnen tätig werden, sind ähnlich einem/einer GewerkschaftsarbeitnehmerIn über die Berufsgenossenschaft der streikführenden Gewerkschaft versichert, da ihre Tätigkeit der Gewerkschaft dient (§ 2 Abs. 2 SGB VII). Zuständiger Versicherungsträger ist dann die BG, welcher die Gewerkschaft angehört, d. h. bei der EVG die Verwaltungs-BG in Hamburg.

Arbeitslosenversicherung

Für die Zeit, in der wegen des Arbeitskampfes der/die Beschäftigte kein Arbeitsentgelt erhält, entfallen Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. Grundsätzlich können solche Zeiten (in denen kein Entgelt gezahlt wird und kein Beitrag zur ArbLV) nicht als Anwartschaftszeiten für Arbeitslosengeld berücksichtigt werden. Zeiten eines Beschäftigungsverhältnisses ohne Entgeltzahlung werden jedoch bis zu 1 Monat mitgerechnet. Damit sind auch Arbeitskämpfe unter 1 Monat Dauer – was die Regel ist – anwartschaftsunschädlich. Dauert allerdings der Arbeitskampf länger als 1 Monat, entfällt für die gesamte Zeit (und nicht etwa nur für den 1 Monat übersteigenden Zeitraum) eine Begründung von Anwartschaft.

Im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen ist die Arbeitsverwaltung zu Neutralität verpflichtet (§ 146 SGB III). Sie darf nicht durch die Gewährung von Arbeitslosengeld in Arbeitskämpfe eingreifen. Daher ruhen die Ansprüche auf Arbeitslosengeld, wenn die Arbeitnehmer durch Beteiligung an einem inländischen Arbeitskampf arbeitslos geworden sind (vgl. § 146 Abs. 2 SGB III).

Inwieweit Ansprüche von Beschäftigten auf Leistungen gegeben sind, die durch einen inländischen Arbeitskampf, an dem sie nicht beteiligt sind, arbeitslos geworden sind oder die infolge Kurzarbeit einen Arbeitsausfall erlitten haben (mittelbar vom Arbeitskampf Betroffene), richtet sich nach der sehr umstrittenen Vorschrift des § 146 Abs. 3 und 4 SGB III (siehe auch im Zusammenhang mit der kalten Aussperrung).

Das Bundesverfassungsgericht hat die Vorläufervorschrift des heutigen § 146 SGB III, den § 116 AFG – entgegen gewerkschaftlicher Rechtsauffassung – für mit dem Grundgesetz vereinbar erklärt (BVerfG vom 04.07.1995 - BvL 2/86 und weitere = AP 4 zu § 116 AFG).

Soziale Pflegeversicherung

Da die Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung derjenigen in der gesetzlichen Krankenversicherung folgt (§§ 1 Abs. 2 sowie 20 SGB XI), gelten die oben angeführten Krankenversicherungsvorschriften entsprechend (vgl. § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, § 49 Abs. 2 SGB XI sowie freiwillige Weiterversicherung nach 1 Monat den § 26 Abs. 1 SGB XI).



Lohnansprüche, Arbeitszeit, Abmahnungen, Jahressonderzahlungen etc.

Kündigung und Abmahnung

Wegen der Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik darf das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden. Entsprechend dürfen wegen der Arbeitsverweigerung in Ausübung des Streikrechts auch keine Abmahnungen ausgesprochen werden.

nur zum Teil beschäftigt werden können. Die gleichen Rechtsfolgen treten im Fall einer rechtmäßigen Aussperrung durch den Arbeitgeber ein.

Handelt es sich um einen Erzwingungsstreik, beschließt der Bundesvorstand die Zahlung von Streikunterstützung, um die finanziellen Härten zu mindern.

Lohn- und Gehaltsansprüche

Für die Dauer der Teilnahme am Arbeitskampf entfällt der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers. Dies gilt auch für nicht gewerkschaftlich organisierte ArbeitnehmerInnen, die infolge der Streikmaßnahmen nicht oder

Jahressonderzahlungen

Weihnachts- und Urlaubsgeld und vergleichbare jährliche Sonderzahlungen vermindern sich grundsätzlich wegen der durch den Streik unterbliebenen Arbeitsleistung nicht.

Nur dort, wo z. B. Regelungen bestehen, die etwa generell eine anteilige Kürzung für Zeiten vorsehen, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, ist eine Kürzung nach diesen Vorschriften ausnahmsweise zulässig.

Arbeitszeit

Grundsätzlich besteht kein Rechtsanspruch der Beschäftigten oder des Arbeitgebers darauf, die durch den Arbeitskampf ausgefallene Arbeitszeit zu einem anderen Zeitpunkt nachzuholen. Deshalb führen streikbedingte Ausfallzeiten, soweit nichts anderes vereinbart ist, nicht zur Belastung des Arbeitszeitkontos, sondern zu einer Minderung des Entgelts.

Für Arbeitsplätze mit Zeiterfassung gilt, dass die Zeiterfassung zu betätigen ist, wenn der/die ArbeitnehmerIn an der Urabstimmung oder anderen Streikvorbereitungsmaßnahmen teilnimmt und deshalb seine geschuldete Arbeitsleistung vorübergehend nicht erbringen kann. Im Übrigen ist und war die Pflicht zur Betätigung von Zeiterfassungsgeräten vor bzw. nach einem (Warn-)Streik streitig. Es gibt hierzu jedoch keine Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Es genügt, wenn der Arbeitnehmer sich mündlich zum Streik abmeldet.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Der/die schon vor Beginn des Arbeitskampfes arbeitsunfähig erkrankte ArbeitnehmerIn gilt, soweit er sich dem Streik nicht ausdrücklich

oder durch entsprechende Handlungen anschließt, als nicht am Streik beteiligt.

Er/Sie hat weiterhin Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Wer während des Streiks erkrankt, hat keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der/die Beschäftigte seine/ihre Streikteilnahme durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber beendet. Allerdings entfällt der Entgeltfortzahlungsanspruch in den zuvor genannten Fällen dennoch, wenn der/die ArbeitnehmerIn auch ohne eigene Streikbeteiligung oder Erkrankung wegen des Streiks nicht mehr hätte im Betrieb weiterarbeiten können.

Mutterschaftsentgelt

Die vorgenannten Grundsätze zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gelten entsprechend für die Zahlung des Mutterschaftsentgelts, das für die Zeit eines Beschäftigungsverbotes gezahlt werden muss. Beteiligt sich die Betroffene am Streik, steht ihr kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung zu.

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Feiertagslohn muss gezahlt werden, wenn der Arbeitskampf den Feiertag ausdrücklich ausnimmt. Soweit die Gewerkschaft den Arbeitskampf aber nur ausschließlich für den Feiertag aussetzt und nicht noch etwa für einen weiteren Tag, wurde dies in der Vergangenheit nicht als arbeitskampfunterbrechend anerkannt.

Urlaub und Arbeitsbefreiung

Wurde der Urlaub bereits vor dem Streikbeginn angetreten, so besteht auch für die Dauer des Streiks Anspruch auf Urlaubsentgelt. Der Urlaub wird durch den Streik nicht unterbrochen. Umstritten ist, ob Anspruch auf Urlaubsentgelt entfällt, wenn der/die ArbeitnehmerIn sich dem Streik anschließt. Wenn man dies bejaht, ist der Urlaub jedoch nachzugewähren. Wurde der bewilligte Urlaub noch nicht angetreten, steht es dem/der Beschäftigten frei, sich dem Streik anzuschließen oder nicht. Schließt er/sie sich dem Streik an, entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt. Erscheint der/die Betroffene nicht zur Arbeit, spricht dies allein nicht für seine/ihre Streikteilnahme, sodass Anspruch auf Urlaubsentgelt besteht. Die voranstehenden Grundsätze gelten entsprechend für sonstige gesetzliche oder tarifliche Tatbestände der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

Steuerpflicht der Streikunterstützung

Streikunterstützungen sind nicht steuerpflichtig. Bei der Streikunterstützung handelt es sich auch nicht im weiteren Sinne um Arbeitsentgelt, sodass keine Steuerpflicht besteht.



Standorte der EVG-Geschäftsstellen



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Vorstandsbereich Bundesgeschäftsführer
Mitgliederentwicklung/Organisation
Reinhardtstraße 23 • 10117 Berlin

Beitriffs-/Übertrittserklärung



Mit Wirkung vom . . erkläre ich hiermit meinen Beitritt / Übertritt zur Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG). Mit meiner Unterschrift erkenne ich die Satzung der EVG an.

Der Beitrag beträgt 1,0 Prozent vom Bruttoeinkommen. Für Rentner/-innen und Ruhestandsbeamtinnen/-beamte ohne Arbeitseinkommen und Arbeitslose / Erwerbslose 0,7 Prozent. Nachwuchskräfte zahlen von ihrem Einkommen 0,5 Prozent. Gewünscht wird die Beitragszahlung im Lastschriftinzug.

Für die Teilnahme an der Familien-Rechtsschutzversicherung wird ein Betrag in Höhe von 0,1 Prozent vom satzungsgemäßen Bruttoeinkommen erhoben. Für Nachwuchskräfte, arbeits- sowie erwerbslose Mitglieder und Mitglieder mit Mindestbeitrag ist die Familien-Rechtsschutzversicherung im Mitgliedsbeitrag gemäß § 8 enthalten.

Ich verzichte auf den Privat-/ Familien- und Wohnungs-Rechtsschutz nach § 11 der EVG-Satzung.

Datenschutzhinweis: Meine personenbezogenen Daten werden durch die EVG unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften der EU Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und des deutschen Datenschutzrechts (BDSG) für die Begründung und Verwaltung meiner Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden meine Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit meiner gesonderten Einwilligung. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finde ich unter <https://www.evg-online.org/datenschutz/> Wenn ich eine ausgedruckte Version der Datenschutzhinweise per Post wünsche, kann ich mich wenden an datenschutz@evg-online.org.

Persönliche Angaben

Herr*

Frau*

Name, Vorname

Straße, Hausnummer

PLZ, Wohnort

Telefonnummer

E-Mail

Geburtstag

Staatsangehörigkeit

Übertritt von

Mitglied seit

Berufliche Angaben

Arbeitgeber

Betrieb / Dienststelle

Beschäftigungsbeginn

Ausbildungsende

Dienstbezeichnung / Tätigkeit

Arbeitnehmer*

Beamte*

Auszubildende*

Dual-Studierende*

Rentner*

Ruhestandsbeamte*

Eingruppierung (Bitte unbedingt angeben)

Entgelt-/Tarifgruppe	Tarifstufe	Std./Woche
Einstufungsdatum	Diff-Z	ZÜG/ZÜL
<input type="checkbox"/> Vollzeit* <input type="checkbox"/> Teilzeit* Teilzeitgrad <input type="text"/> <input type="text"/> %	Monatliches Bruttoeinkommen in Euro <input type="text"/>	
Nur für Beamte / Angestellte (Behörden)		<input type="checkbox"/> Ledig (ohne Familienzuschlag)*
Besoldungsgruppe <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Vergütungsgruppe <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Verheiratet*

➔ Unterschrift (Vorname und Name)

Name Werber(in)/Mitgliedsnummer

SEPA-Lastschriftmandat

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE87EVG00000123242, Mandatsreferenz: WIRD SEPARAT MITGETEILT

Ich ermächtige die EVG, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der EVG auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Mit einer Ankündigungsfrist von einem Tag vor Abbuchungstermin bin ich einverstanden. Hinweis: Ich kann innerhalb von 8 Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

IBAN

BIC

Kreditinstitut

Zum Mitglied abweichende/r Kontoinhaber/in

Name, Vorname (Kontoinhaber)

Straße, Hausnummer

PLZ, Wohnort

➔ Datum, Ort und Unterschrift der/des Kontoinhaberin /Kontoinhabers

* Zutreffendes bitte ankreuzen.

EVG Zentrale Berlin – Zentraler Mitgliederservice

Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin

Tel.: 030 42439046 • Fax: 030 42439041

E-Mail: mitgliederservice@evg-online.org

www.evg-online.org

