

01

Warnstreiks sind zulässig!

„Gewerkschaftliche Warnstreiks sind nach Ablauf der Friedenspflicht auch während noch laufender Tarifverhandlungen zulässig“

(BAG v. 12.09.1984).

„Die Tarifvertragsparteien bestimmen selbst, wann die Verhandlungen ausgeschöpft sind“

(BAG v. 21.06.1988).

- Der Streik ist ein **Grundrecht** zur Durchsetzung unserer Forderungen (Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes).
- Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik stellt **keine Verletzung des Arbeitsvertrags** dar. Maßregelungen durch den Arbeitgeber wegen der Teilnahme an einem Streik sind verboten! Der bestreikte Arbeitgeber darf **streikende Arbeitnehmer/innen nicht abmahnen oder sogar kündigen!** Nach Ende des Streiks besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.
- Während des Streiks ruht das Arbeitsverhältnis. Arbeitnehmer/innen brauchen in dieser Zeit keine Arbeitsleistung zu erbringen und **unterliegen nicht dem Weisungsrecht des Arbeitgebers**. Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht für die Dauer des Streiks nicht. Gewerkschaftsmitglieder erhalten Streikunterstützung.
- **Die Anordnung von Überstunden** aus Anlass der Teilnahme am Streik ist rechtswidrig und unwirksam.
- Eine Verpflichtung zur **Nacharbeit** der durch den Streik ausgefallenen Arbeitsstunden besteht nicht.
- In Arbeitskämpfen darf der Arbeitgeber sogenannte **„Notdienstarbeiten“** nicht einseitig organisieren und einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hierauf verpflichten (BAG v. 30. 03.1982–1 AZR 265/80 und LAG Hannover v. 01. 02.1980–2 Sa 110/79 sowie v. 22.10.1985–8 Sa 32/85). Die Regelung der Modalitäten eines arbeitskampfbedingten Notdienstes ist –zumindest zunächst– gemeinsame Aufgabe des Arbeitgebers und der streikführenden Gewerkschaft (BAG v. 31.01.1995–1 AZR 142/94). Vorformulierte Unterwerfungserklärungen sind nichtig. Notdienstarbeiten dürfen im Übrigen nur zur Erhaltung der Substanz des Eigentums, **nicht jedoch zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes** verlangt werden (BAG v. 30.03.1982–1 AZR 265/80).
- **Die Ablehnung direkter Streikarbeit ist keine unberechtigte Arbeitsverweigerung** (BAG v. 25.07.1957).
- Um einen reibungslosen, ordnungsgemäßen und erfolgreichen Ablauf des Streiks zu gewährleisten, haben sich alle Kolleginnen und Kollegen an die **Anweisungen der Streikleitung** zu halten.
- Über das Ende bzw. die Unterbrechung des Streiks entscheidet die Streikleitung.

