

BILDUNG IST MEHRWERT!



Das kleine Streik-ABC

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



Impressum

GEW-Hauptvorstand
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt

Tel.: 069/78973-0

Fax: 069/78973-102

info@gew.de

www.gew.de

www.gew-tarifrunde.de

Verantwortlich:

Ilse Schaad, Ulf Rödde

Redaktion:

Ilse Schaad, Gesa Bruno-Latocha, Claudia
Kleinwächter, Katrin Löber, Bernd Mansel

Gestaltung:

Werbeagentur Zimmermann, Frankfurt

Druck:

Druckerei Leutheußer, Coburg

3. aktualisierte Auflage, Februar 2010

Das kleine Streik-ABC

**Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft**




Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
mit dieser kleinen Broschüre wollen wir unseren Mitgliedern ein schnelles Nachschlagewerk in die Hand geben, das sie bei Arbeitskämpfen mit wichtigen Basisinformationen versorgt.

Nach dem großen Anklang, den „Das kleine ABC des TVöD“ und „Das kleine ABC des TV-L“ gefunden haben, bedienen wir uns dabei erneut des praktischen Westentaschenformats.

Bei der Zusammenstellung der Informationen hatten wir im Hinterkopf, dass die GEW-Mitglieder schwerpunktmäßig in Schulen und anderen Bildungseinrichtungen beschäftigt sind. Aber auch allgemeinere Fragen zum Streikrecht und zu den Voraussetzungen und Folgen eines Streiks haben Eingang in dieses Büchlein gefunden.



Wissen ist Macht. Wer seine Rechte kennt, lässt sich von Vorgesetzten und Arbeitgebern nicht mehr ins Bockshorn jagen.

Ich hoffe, dass dieses Heftchen zugleich Ermutigung und Anreiz zum Handeln ist.

Mit kollegialen Grüßen
Ilse Schaad

A **Abmelden zum Streik**

Immer wieder behaupten Arbeitgeber, Beschäftigte müssten sich vor der Teilnahme an einem \rightsquigarrow Streik bei ihrem Vorgesetzten abmelden. Dies ist nicht der Fall. Ein Arbeitgeber kann in der Regel davon ausgehen, dass ein Arbeitnehmer, der nach einem gewerkschaftlichen Streikaufruf nicht zur Arbeit erscheint oder die begonnene Arbeit abbricht, von seinem \rightsquigarrow Streikrecht Gebrauch macht und seine Arbeitspflicht suspendiert (siehe auch \rightsquigarrow Aufsichtspflicht).

Arbeitnehmer sind auch nicht verpflichtet, ihre Beteiligung an einem Streik anzukündigen. Das würde das Recht der streikführenden \rightsquigarrow Gewerkschaft beeinträchtigen, überraschend und ohne Vorankündigung für den Arbeitgeber Kampfmaßnahmen durchzuführen. Dies hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen im Jahr 1980 so festgestellt.

Aktionsformen außer Streik

Neben dem \rightarrow Streik gibt es unendlich viele Möglichkeiten von Aktionsformen, um auf die Ziele der Gewerkschaft aufmerksam zu machen. Das reicht vom Informationsstand, an dem in der Innenstadt über die Ziele informiert wird, bis zur „kreativen oder kämpferischen Mittagspause“, in der über anstehende Fragen diskutiert wird.

Neue Aktionsformen werden in jedem Arbeitskampf geboren. Wichtig dabei ist: Sie sind kein Selbstzweck, sondern müssen dazu beitragen, in \rightarrow Tarifverhandlungen ein möglichst gutes Ergebnis zu erzielen. Dabei gibt es immer zwei Zielrichtungen. Die eine ist Mobilisierung der Beschäftigten, die andere Herstellung von Solidarität und Unterstützung in der Öffentlichkeit.

Anwender des TV-L / TVöD

Viele Arbeitgeber wenden den TV-L oder den TVöD an, obwohl sie selbst nicht unmittelbar tarifgebunden sind. Dabei wird in einem separaten Tarifvertrag oder im einzelnen Arbeitsvertrag auf die jeweils geltende Fassung des Tarifvertrags („dynamische Verweisung“) oder auf den Tarifvertrag in einer durch Datum bestimmten Fassung („statische Verweisung“) verwiesen. Dies gilt für die meisten Forschungseinrichtungen und wenige Hochschulen (z. B. die sog. Stiftungshochschulen in Niedersachsen).

Soweit es sich nicht um eine individualrechtliche statische Verweisung handelt, dürfen die Beschäftigten auch zum Streik aufgerufen werden, weil auch für sie ein Tarifergebnis auch zur Anwendung kommt.

Arbeitskampfleitung

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

Auf der Ebene der Bundesländer werden Landesarbeitskampfleitungen gebildet, die u. a. dafür sorgen, dass Informationen und Materialien auf der örtlichen Ebene ankommen. Dort werden örtliche Arbeitskampfleitungen eingesetzt. Diese informieren die Mitglieder, sorgen für Streikposten und legen in Absprache mit der Landesarbeitskampfleitung Notdienstarbeiten fest.

Arbeitslosenversicherung

Für eine Streikdauer von bis zu einem Monat dauert das Pflichtversicherungsverhältnis fort, das bedeutet, man hat keine Nachteile, wenn man in Zukunft Arbeitslosengeld beantragen muss.

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

Sollten Arbeitnehmer wegen des Streiks in eine finanzielle Notlage geraten, so können sie aber Wohngeld und, falls keine finanziellen Rücklagen vorhanden sind, auch Arbeitslosengeld II bekommen.

Aufsichtspflicht

Die Beschäftigten an Schulen und anderen Bildungseinrichtungen sind angewiesen, durch Aufsichtsmaßnahmen Schaden von den ihnen anvertrauten Kindern und Jugendlichen abzuwenden. Die inhaltliche Ausfüllung dieser Aufsichtspflicht ist nur sehr allgemein geregelt. Die Aufsichtspflicht ist eine Amtspflicht der Lehrerinnen und Lehrer und damit auch Ersatz für die elterliche Aufsichtspflicht.

Wenn in einem Arbeitskampf die Arbeit suspendiert ist, schließt das die Aufsichtspflicht mit ein. Gleichwohl kann über eine \rightsquigarrow Notdienstvereinbarung mit der Gewerkschaft die Aufsicht sichergestellt werden.

Ansonsten müssen die Eltern ihre Kinder betreuen. Wenn ihnen nichts anderes übrig bleibt, können sie ihrem Arbeitsplatz fernbleiben. Dies gilt dann als Verhinderung ohne Verschulden.

A **Auszubildende**

Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind Ausbildungsbetriebe. Die Auszubildenden in einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis haben das Recht, an Arbeitskampfmaßnahmen teilzunehmen. Auszubildende in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, d.h. ein Ausbildungsverhältnis, das sich nach beamtenrechtlichen Vorschriften richtet, ist dieses Recht verwehrt (→ BeamtInnen, Streikrecht).

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

BeamtInnen – Einsatz auf bestreikten Arbeitsplätzen

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

Die GEW fordert ihre beamteten Mitglieder auf, gegenüber den Schulleitungen/Dienstvorgesetzten (.....> Direktionsrecht) deutlich zu machen, dass sie nicht als Streikbrecher eingesetzt werden wollen. In den Schulen können dazu Unterschriften unter einer Erklärung – „Wir nicht“ – gesammelt und den Schulleitungen übermittelt werden. Diese steht im Internet unter www.gew-tariffrunde.de (siehe auch> BeamtInnen – Streikrecht).

BeamtInnen – Streikrecht

Nach herrschender Meinung dürfen BeamtInnen in Deutschland nicht streiken. Das wird aus Art. 33 Abs. 4 („besondere Treuepflicht“) und Abs. 5 GG („hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamten-tums“) hergeleitet.

Kritiker verweisen darauf, dass das Streikverbot dem Recht auf \rightsquigarrow Koalitionsfreiheit entgegensteht. Letzteres sei als Grundrecht, das für alle gilt, vorrangig. Auch Internationale Abkommen (Europäische Sozialcharta Teil II, Art. 5 und 6, Übereinkommen Nr. 87, 98 und 135 der Internationalen Arbeitsorganisation, Art. 23 Abs. 4 UN-Menschenrechtskonvention) gestehen Beamten ein \rightsquigarrow Streikrecht zu, soweit sie nicht in sicherheitsrelevanten Bereichen arbeiten.

Unbestritten bleibt: BeamtInnen sind nicht daran gehindert, sich an der Vorbereitung eines \rightsquigarrow Streiks zu beteiligen.

Besoldung

Früher gab es im öffentlichen Dienst bundesweit einheitliche Tarifabschlüsse und bundesweit eine einheitliche Beamtenbesoldung. Damals wurden die Tarifabschlüsse anschließend im Wesentlichen auf die Besoldung übertragen. Heute wird nicht nur im Tarifbereich getrennt verhandelt (.....→ TVöD,→ TV-L). Über die Besoldung der Landes- und Kommunalbeamten kann seit der Föderalismusreform jedes Land alleine entscheiden. Nicht immer übertragen die Länder die Tarifergebnisse vollständig auf ihre Beamtenbesoldung. Für die Kommunalbeamten bedeutet dies, dass ihre Besoldung sich nicht an der Tarifentwicklung ihrer angestellten Kolleginnen und Kollegen bei den Kommunen, sondern an der Tarifentwicklung der Angestellten der Länder orientiert.

Befristet Beschäftigte

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

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

Betriebsrat

Für Betriebsräte gilt im Wesentlichen das, was auch für Personalräte gilt. Als Gremium sind sie nicht Arbeitskampfpartei (§ 74 Abs. 2 BetrVG). Die normale Betriebsratsarbeit läuft weiter, daher muss der Betriebsrat auch während des Arbeitskampfes erreichbar sein. Nur bei streikbedingten Entscheidungen des Arbeitgebers hat der Betriebsrat nichts mitzureden.

Die Mitglieder des Betriebsrates – auch Freigestellte – haben als Arbeitnehmer die vollen Rechte, z. B. zu streiken, zum Streik aufzurufen und gewerkschaftliche Funktionen im Streik wahrzunehmen.

Als Betriebsrat können sie Betriebsversammlungen einberufen, über tarifpolitische Themen informieren und diese mit der Belegschaft diskutieren.

B *Berlin als Sonderfall*

Arbeitgeberverband bei den Verhandlungen für den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (→ TV-L) ist die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), die bereits 1949 von den Bundesländern gegründet wurde. Das Land Berlin wurde 1994 aus der TdL ausgeschlossen, da der Senat die Entgeltregelungen des Tarifgebiets West auch für den Ostteil Berlins anwendete. Das widersprach der in der TdL vereinbarten Linie.

In Berlin gilt ein eigener Anwendungstarifvertrag, der auf den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT/BAT-O) verweist. Für die angestellten Lehrkräfte in Berlin bestand jahrelang ein tarifloser Zustand, seit 2008 gibt es einen Anwendungstarifvertrag zum TV-L, aber mit eigenen Entgelttabellen.

Bildungsauftrag – Gefährdung durch Streik?

Der Bildungsauftrag der Schulen und Hochschulen werde durch Streiks gefährdet – dies ist bei Tarifauseinandersetzungen ein gelegentlich vorgebragtes Argument der öffentlichen Arbeitgeber. Dass Beschäftigte ihre Arbeit nicht verrichten, ist aber geradezu das Wesen eines Streiks (.....> Legitimität von Streiks im öffentlichen Dienst).

Nun haben aber auch Eltern nachvollziehbare Befürchtungen, dass ihren Kindern Nachteile durch einen Arbeitskampf entstehen könnten (.....> Aufsichtspflicht). Deshalb ist es eine bewährte Tradition der GEW, im Kontakt mit den Eltern, SchülerInnen und Studierenden um Verständnis für einen Streik und für dessen Unterstützung zu werben.

Demonstrationen anmelden

Das Versammlungsrecht ist Ländersache, daher gibt es hier kleinere Unterschiede von Land zu Land.

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

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

Direktionsrecht

Da in einem regulären Streik die Arbeitspflicht ruht, ist das Direktionsrecht gegenstandslos. Deshalb müssen auch Weisungen von Schulleitern, Dienststellenleitern oder Dezernenten nicht befolgt werden. Das gilt auch für Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen oder in der Probezeit.

Dienstvorgesetzte haben nicht das Recht, das Handeln der Streikenden zu beeinflussen, da Art. 9 GG das Streikrecht schützt (..... Koalitionsfreiheit). In ihrem Amtseid haben sie sich schließlich zu verfassungsgemäßem Handeln verpflichtet. Kommt es dennoch zu Versuchen der Disziplinierung, steht GEW-Mitgliedern der gewerkschaftliche Rechtsschutz zur Seite.

Erfassung der Streikenden

Die Erfassung von Streikenden durch den Arbeitgeber ist nicht zulässig. Dies widerspricht dem individuellen Streikrecht nach Art. 9 Abs. 3 GG und Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention. Daraus folgt auch, dass Beschäftigte nicht gezwungen werden dürfen, Abfragen durchzuführen und entsprechende Listen von Streikenden zu erstellen.

Anweisungen des Arbeitgebers, wonach sich Streikwillige selbst in entsprechende Listen eintragen sollen, sind ebenso rechtswidrig.

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

Entgeltordnung

Tarifvertragliche Regelung darüber, welche Tätigkeit welcher Entgeltgruppe zugeordnet wird.

Sowohl der \rightarrow TV-L als auch der \rightarrow TVöD traten ohne eigene Entgeltordnung in Kraft. Bei beiden galten die Eingruppierungsregelungen des früheren Bundesangestelltentarifvertrags BAT weiter.

Für Lehrkräfte gab es in der Vergangenheit keine tarifvertragliche Eingruppierung, sondern eine Orientierung am Beamtenrecht. Diese soll im Rahmen der Entgeltordnung zum TV-L erstmals zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart werden. Da es bisher keine tarifliche Regelung gibt, haben die Lehrkräfte in dieser Frage ein \rightarrow Streikrecht.

Ferien (Schulferien/Semesterferien)

Schulferien und Semesterferien sind kein Urlaub, sondern unterrichtsfreie bzw. vorlesungsfreie Zeit. Daher können die Beschäftigten an Schulen und Hochschulen selbstverständlich auch in den Ferien streiken. Wenn eine Lehrkraft sich am letzten Tag vor den Ferien in einem unbefristeten
→ Streik befindet, kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass er/sie in der unterrichtsfreien Zeit weiterstreikt.

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

Friedenspflicht

Die Friedenspflicht beruht auf höchstrichterlicher Rechtsprechung und verbietet Arbeitsk Kampfmaßnahmen während der Laufzeit eines \rightsquigarrow Tarifvertrags, die das Ziel haben, in diesem Tarifvertrag geregelte Tatbestände zu verändern. Sie gilt auch ohne ausdrückliche Vereinbarung der Tarifvertragsparteien.

Für tarifvertraglich nicht geregelte Fragen gilt die Friedenspflicht nicht. Allerdings kann sie wirksam werden, wenn es sachliche Zusammenhänge mit bestehenden Tarifverträgen gibt. Wie und was das sein kann, ist in der Rechtsprechung äußerst umstritten.

Die Friedenspflicht endet mit Auslaufen oder Kündigung des Tarifvertrags. Sofern eine \rightsquigarrow Schlichtung eingeleitet wurde, gilt auch für die Dauer der Schlichtung die Friedenspflicht.

Gewerkschaft

Eine Gewerkschaft ist als Zusammenschluss von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen der \rightsquigarrow Koalitionsfreiheit geschützt.

Ein \rightsquigarrow Streik ist nur rechtmäßig, wenn er von einer tariffähigen Gewerkschaft getragen wird. Tariffähig ist eine Gewerkschaft, wenn sie die Fähigkeit hat, einen \rightsquigarrow Tarifvertrag abzuschließen. Die Tariffähigkeit setzt unter anderem voraus, dass die Gewerkschaft freiwillig, auf Dauer, gegnerfrei und überbetrieblich ist und demokratische Entscheidungsstrukturen aufweist.

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

Hessen als Sonderfall

Arbeitgeberverband bei den Verhandlungen für den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) ist die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), die bereits 1949 von den Bundesländern gegründet wurde. Das Land Hessen ist zum 31. März 2004 aus der TdL ausgetreten.

Nach langen, zähen Verhandlungen ist es den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes gelungen, einen eng am TV-L orientierten hessischen Tarifvertrag TV-H mit dem Land Hessen abzuschließen, der Anfang 2010 in Kraft trat.

Für die kommunalen Angestellten gilt in Hessen wie anderswo der TVöD.

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

Die Jahressonderzahlung wird laut Tarifvertrag (.....> TVöD/.....> TV-L) dann voll ausgezahlt, wenn der/die Beschäftigte 12 Monate beschäftigt war. Tage ohne Entgeltanspruch werden bei der Ermittlung der zustehenden Höhe der Jahressonderzahlung nicht berücksichtigt. Daher vermindert diese sich auch nicht durch Streiktage.

Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) ist ein Sonderfall der Vereinigungsfreiheit. Unter ihr versteht man das Recht von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, sich zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zusammenzuschließen. Dieses Recht erfasst sowohl die individuelle als auch die kollektive Freiheit. Demnach sind \rightsquigarrow Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in ihrem Bestand, ihrer organisatorischen Ausgestaltung und in ihrer Betätigung verfassungsrechtlich geschützt. Alle Beschäftigten haben das Recht, einer Gewerkschaft beizutreten, selbstverständlich auch Beamtinnen und Beamte.

Krankenversicherung

Für Pflichtversicherte in einer gesetzlichen Krankenkasse besteht während eines Streiks die Mitgliedschaft ohne Beitragspflicht fort. Die Teilnahme an einem Streik gefährdet also nicht den persönlichen Krankenversicherungsschutz.

Freiwillig Versicherte und Privat Krankenversicherte müssen ihren Beitrag auch während eines Streiks weiter zahlen. Der Arbeitgeberzuschuss wird bei einer streikbedingten Entgeltkürzung anteilig gekürzt. Sollte der/die Beschäftigte durch die Entgeltkürzung kurzzeitig unter die Pflichtversicherungsgrenze fallen, so hat das keine weiteren Folgen für die Krankenversicherung.

Krankheit

Beschäftigte, die während eines Streiks arbeitsunfähig erkranken, haben keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, da die Arbeitsleistung schon aus einem anderen Grund – der Streikteilnahme – entfällt. Für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit erhalten sie Krankengeld.

Ein Beschäftigter kann allerdings während der Erkrankung seinem Arbeitgeber gegenüber erklären, dass er seine Streikteilnahme beendet. In dem Fall besteht ein Anrecht auf Entgeltfortzahlung.

Erkrankt ein Beschäftigter bereits vor Beginn des Streiks, besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

L **Legitimität von Streiks im öffentlichen Dienst**

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

Maßregelungsverbot

Entsprechend dem Bürgerlichen Gesetzbuch § 612a darf ein Arbeitgeber keinen Arbeitnehmer benachteiligen, weil dieser „in zulässiger Weise seine Rechte ausübt“.

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

Zur Aufrechterhaltung lebensnotwendiger Dienstleistungen oder Schutz der Betriebsanlagen vor Schaden können Notdienste eingerichtet werden. Die Beaufsichtigung von Kindern gehört hierzu nicht (.....→ Aufsichtspflicht). Aber gerade bei einem länger andauernden Streik, der insbesondere die Eltern jüngerer oder behinderter Kinder vor Betreuungsprobleme und deshalb möglicherweise vor gravierende Probleme am eigenen Arbeitsplatz stellt, kann ein Notdienstplan angezeigt sein.

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

Personalrat

Der Personalrat als Gremium ist nicht Arbeitskämpfpartei und hat sich daher herauszuhalten. Dies steht in allen Personalvertretungsgesetzen. Vor allem darf er nicht zum Streik aufrufen. Er ist auch nicht für
.....> Notdienstpläne zuständig.

Der Personalrat darf die Belegschaft über Tarifziele und Tarifauseinandersetzungen informieren, auch in einer> Personalversammlung.

Mitglieder der Personalvertretungen dürfen als ArbeitnehmerInnen an einem Streik teilnehmen, zu Streiks aufrufen und auch während des Streiks gewerkschaftliche Funktionen wahrnehmen (z. B.
.....> Arbeitskampfleitung).

Die normale Personalratsarbeit geht auch während eines Streiks weiter. Nur soweit es sich um streikbedingte Maßnahmen des Arbeitgebers handelt, sind die Mitbestimmungsrechte eingeschränkt.

Personalversammlung

Auch während eines Arbeitskampfes hat der Personalrat das Recht, zu einer Personalversammlung während der Arbeitszeit einzuladen. In dieser kann er über tarifpolitische Ziele und über den Stand der Tarifauseinandersetzungen informieren und mit der Belegschaft darüber diskutieren. Es empfiehlt sich, hierzu Gewerkschaftsvertreter einzuladen. Eine Verletzung der Neutralitätspflicht ist das nicht – auch wenn Arbeitgeber dies gerne so darstellen.

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

Referendare

Entsprechend den gesetzlichen Regelungen auf Länderebene sind Referendare Beamtinnen und Beamte auf Zeit – mit einer Ausnahme, das ist der Freistaat Sachsen. Dort sind auch die Referendare Angestellte.

Aus dieser Rechtslage ergibt sich die Antwort auf die Frage, ob sich Referendare an einem Streik beteiligen dürfen. Für Beamte – auch solche auf Zeit – besagt die herrschende Rechtsmeinung, dass sie nicht streiken dürfen. Andere Aktionsformen außer Streik/Arbeitskampfmaßnahmen stehen ihnen durchaus offen. Angestellte Referendare dürfen sich natürlich an einem Streik beteiligen.

R *Rentenversicherung*

Für die Dauer eines Streiks werden keine Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt. Grund: Die Rentenversicherung setzt ein Beschäftigungsverhältnis gegen Entgelt voraus. Da während eines Streiks der Entgeltanspruch entfällt, ruht das Beschäftigungsverhältnis.

Jeder Monat, in dem zumindest teilweise Beiträge gezahlt wurden, wird als Versicherungsmonat bewertet. Allerdings wird die Wertigkeit durch die geringere Beitragszahlung gemindert. Die Auswirkungen dessen auf die spätere Rente sind minimal – vor allem verglichen mit der Wirkung der erstreikten Gehaltserhöhung! 100 Euro streikbedingter Einkommensausfall ergeben eine Renteminderung um 9 Cent im Monat.

Schlichtung

Erklärt eine Tarifvertragspartei die \rightsquigarrow Tarifverhandlungen für gescheitert, so kommt es zur Schlichtung. Dabei finden Gespräche der Verhandlungsführer beider Seiten unter Vermittlung von zwei Schlichtern statt, die von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite benannt werden und abwechselnd den Vorsitz führen. Die Schlichtungskommission spricht eine Einigungsempfehlung aus.

Nach der Schlichtung werden die Tarifverhandlungen wieder aufgenommen. Die \rightsquigarrow Friedenspflicht während der Schlichtung endet erst, wenn diese erneuten Verhandlungen für gescheitert erklärt werden.

s Schulleitung

Eine Schulleitung hat nicht das Recht, sich in Arbeitskampfmaßnahmen einzumischen (.....> Direktionsrecht). Gleiches gilt für andere Dienstvorgesetzte. Schulleitungsmitglieder dürfen z. B. keine> Beamtinnen und Beamte auf bestreikten Arbeitsplätzen einsetzen oder einseitig> Notdienste anordnen.

Schulleiter und andere leitende Beschäftigte, die nicht verbeamtet sind, können aber an einem Streik teilnehmen, da das> Streikrecht nicht an eine Funktion gebunden ist.

Solidarität unter DGB-Gewerkschaften

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

Im öffentlichen Dienst haben die dort vertretenen DGB-Gewerkschaften – neben der GEW sind das ver.di, GdP und IG BAU – formale Abkommen über ein gemeinsames Vorgehen als Tarifgemeinschaft beschlossen. Einbezogen ist auch die nicht zum DGB gehörende dbb-Tarifunion im deutschen Beamtenbund.

S **Solidaritätserklärungen**

Solidaritätserklärungen können eine wichtige, weil öffentlichkeitswirksame Maßnahme zur Unterstützung von Arbeitskampfmaßnahmen sein. Ein Beispiel sind die Solidaritätsadressen der Beschäftigten von Forschungseinrichtungen, die als Anwender des Tarifvertrags nur mittelbar tarifgebunden sind, während der Tarifrunde 2008. Solidarität können auch alle Beschäftigten einer Bildungseinrichtung bekunden, die nicht unter den Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrags fallen, in dem sie die Aktionen/Arbeitskampfmaßnahmen aktiv unterstützen und sich nicht als Streikbrecher einsetzen lassen.

Solidaritätsstreiks

Hierunter versteht man Streiks bei Arbeitgebern, die selbst nicht Partei eines> Tarifvertrags sind. Nach neuester Rechtsprechung (BAG 1 AZR 396/06) sind Solidaritätsstreiks zulässig, wenn die streikende Gewerkschaft sie zur Unterstützung eines rechtmäßigen Hauptkampfes als geeignet und erforderlich ansieht. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit muss aber gewahrt sein, und der Streik darf sich nicht auf den Unterstützungstreik konzentrieren. Der vom Solidaritätsstreik betroffene Arbeitgeber muss dem Arbeitgeber des Hauptkampfes räumlich, branchenmäßig oder wirtschaftlich nah sein. Dies ist im Einzelfall zu prüfen.

Streik ist gemäß juristischer Definition die gemeinsame, planmäßige, vorübergehende, volle und teilweise Vorenthaltung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung durch eine Mehrheit der Arbeitnehmer zur Erreichung eines wirtschaftlichen Zieles.

Ein Streik ist rechtmäßig, wenn er von einer \rightsquigarrow Gewerkschaft geführt wird, er ein tariflich regelbares Ziel verfolgt, die \rightsquigarrow Friedenspflicht abgelaufen ist. Die oft getroffene Unterscheidung zwischen \rightsquigarrow Warnstreik und sog. Erzwingungsstreik ist rechtlich und praktisch schwierig. Sie ist auch unnötig, da für beide die gleichen rechtlichen Voraussetzungen gelten.

Das \rightsquigarrow Streikrecht hat Verfassungsrang (\rightsquigarrow Koalitionsfreiheit).

Streikgeld (Streikunterstützung)

GEW-Mitglieder erhalten bei einem Streik eine Streikunterstützung. Diese beträgt pro Tag das Dreifache des auf den nächsten vollen Euro aufgerundeten monatlichen Mitgliedsbeitrags plus fünf Euro für jedes unterhaltsberechtigtes Kind. Wenn es sozial geboten ist, kann auf Antrag eine höhere Streikunterstützung gezahlt werden.

Bei \rightarrow Warnstreiks oder Solidaritätsaktionen während der Arbeitszeit wird eine Streikunterstützung in Höhe des nachgewiesenen Nettogehaltsabzugs gewährt, höchstens das Streikgeld für einen Tag.

Mitglieder anderer DGB-Gewerkschaften, die dem Streikaufruf der GEW folgen, können bei ihrer Gewerkschaft Streikgeld beantragen.

Streikunterstützungen sind nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs aus dem Jahr 1990 steuerfrei.

Streiklokal / Streikbüro

Im Streiklokal schlägt das organisatorische Herz des Streiks. Dort müssen sich die Streikenden täglich in die Streiklisten eintragen, auf deren Grundlage das Streikgeld ausgezahlt wird. Über die Streikbüros werden die Materialien verteilt. Und das Streiklokal ist Informationsbörse, Stimmungsbarmeter und Ort des Mutmachens, wenn der Arbeitgeber sich wieder einmal als sehr hartleibig erweist.

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

Streikrecht

In Art. 9 Abs. 3 GG ist das Recht festgelegt, „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ Vereinigungen zu bilden, die dann auch entsprechend aktiv werden können (.....> Koalitionsfreiheit). Das schließt Arbeitskämpfe ein.

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

Tarifkommission (Bundestarifkommission – BTK)

Die Bundestarifkommission diskutiert und beschließt die Tarifpolitik der GEW gegenüber der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Ihre Einrichtung wurde 2006 nötig, da mit der Ersetzung des BAT durch den → TVöD und den → TV-L die relativ einheitliche Tariflandschaft in zwei Tarifwerke für Bund und Kommunen einerseits und Länder andererseits aufgeteilt wurde.

Der BTK gehören tarifbeschäftigte GEW-Mitglieder aus den Landesverbänden und Organisationsbereichen, die Leiterin des Vorstandsbereichs Angestellten- und Beamtenpolitik und weitere Mitglieder des Geschäftsführenden Vorstands der GEW sowie die Leiter der Tarifreferate der GEW-Landesverbände an.

Tarifkommission (Große Tarifkommission)

Die Große Tarifkommission der GEW ist Denkfabrik und Netzwerkkoordinator für die Tarifpolitik (soweit nicht die Bundestarifkommission zuständig ist). Bei ihr fließen die Planungen der GEW-Landesverbände und des Hauptvorstands zusammen. Dies und die Ergebnisse der von ihr initiierten Diskussionen unter den Mitgliedern bilden die Basis, auf der die Große Tarifkommission die tarifpolitischen Konzepte der GEW entwickelt, diskutiert und beschließt.

Gleichzeitig koordiniert sie die Tarifarbeit zwischen den verschiedenen Organisationsbereichen sowie die Tarifarbeit bei den privaten Bildungseinrichtungen.

Der Großen Tarifkommission gehören Vertreterinnen aller Vorstandsbereiche und der Landesverbände der GEW an.

T ***Tarifverhandlungen***

Mit dem Auslaufen bzw. der fristgerechten Kündigung eines \rightsquigarrow Tarifvertrags werden Verhandlungen der Tarifvertragsparteien aufgenommen, um einen neuen Tarifvertrag abzuschließen. Tarifverhandlungen sind das Kerngeschäft einer \rightsquigarrow Gewerkschaft. In ihnen wird über Bezahlungs- und Arbeitsbedingungen entschieden, unter denen GEW-Mitglieder arbeiten.

Die Forderung für die Tarifverhandlungen wird von der zuständigen \rightsquigarrow Tarifkommission entwickelt und vom Koordinierungsvorstand beschlossen. Gleichzeitig wird die Verhandlungskommission benannt. Die Tarifkommission empfiehlt auch die Annahme eines Ergebnisses bzw. die Feststellung des Scheiterns, den Beschluss fasst der Koordinierungsvorstand. Im Fall des Scheiterns kommt es ggf. zu \rightsquigarrow Schlichtung, \rightsquigarrow Urabstimmung und \rightsquigarrow Streik.

Das ist ein umgangssprachlicher Begriff für die meist jährlich wiederkehrenden Gehaltstarifverhandlungen. Da die Arbeitgeber in der Geschichte noch nie von sich aus eine Lohnerhöhung zugestanden haben, kündigen die Gewerkschaften nach Beschluss ihrer Satzungsorgane turnusmäßig die entsprechenden Teile der \rightarrow Tarifverträge, für den \rightarrow TVöD und den \rightarrow TV-L die Anlagen mit den Entgelttabellen. Damit wird die Tarifrunde eröffnet. Dann folgt eine intensive Mitgliederdiskussion und Beschlussfassung über die Tarifziele (Höhe der Entgeltanhebung u. a.). Damit gehen die Gewerkschaften in die \rightarrow Tarifverhandlungen.

Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag ist der für einen bestimmten Zeitraum ausgehandelte und schriftlich fixierte Vertrag zwischen Gewerkschaft(en) und Arbeitgeberseite.

Im Tarifvertragsrecht wird jeweils eine Laufzeit für die Tarifverträge vereinbart. Im öffentlichen Dienst gibt es verschiedene Tarifverträge. ⚡ TVöD und ⚡ TV-L sind auf Dauer angelegt und regeln allgemeine Fragen („Manteltarifrecht“). Die Entgelttabellen finden sich in Anhängen und sind separat kündbar. Daneben gibt es weitere Tarifverträge zu Sonderthemen wie Zusatzversorgung oder Praktikanten.

Ein Tarifvertrag gilt rechtlich gesehen nur für Gewerkschaftsmitglieder. In der Praxis werden Nichtorganisierte gleichgestellt, nicht zuletzt, um zu verhindern, dass sie der ⚡ Gewerkschaft beitreten.

Der TVöD „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ wurde 2005 mit Bund und kommunalen Arbeitgebern abgeschlossen und bildet ein einheitliches Tarifrrecht für die Arbeiter und Angestellten bei Bund und Kommunen. Für die Angestellten ersetzt er den Bundesangestelltentarifvertrag BAT/BAT-O. Die Überleitung der über den 1. Oktober 2005 hinaus Beschäftigten in das neue Tarifrrecht ist im Überleitungstarifvertrag TVÜ geregelt. Noch nicht im TVöD enthalten ist die \rightsquigarrow Entgeltordnung. Sie wird in den nächsten Jahren verhandelt. Bis dahin gilt das alte Eingruppierungsrecht weiter.

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

„Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder“

Gut ein Jahr nach Inkrafttreten des \rightarrow TVöD konnte auch in den Bundesländern (außer \rightarrow Berlin und \rightarrow Hessen) das alte Tarifrecht ersetzt werden. Auch der TV-L gilt einheitlich für Arbeiter und Angestellte. Der TV-L entspricht in seiner Grundstruktur dem TVöD, wird aber getrennt verhandelt und weist bedeutende Unterschiede im Detail auf. Die Überleitung der über den 1. November 2006 hinaus Beschäftigten der Länder ist im Überleitungstarifvertrag TVÜ-L geregelt. Auch im TV-L gibt es noch keine neue \rightarrow Entgeltordnung.

Tarifvertragspartei auf Arbeitgeberseite ist die Tarifgemeinschaft deutscher Länder. Auf Arbeitnehmerseite stehen neben dem Verhandlungsführer ver.di die GEW, die GdP und die IG BAU sowie die dbb Tarifunion.

Unfallversicherung

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

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

U **Unorganisierte (Nichtmitglieder)**

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

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

Urabstimmung

Wird das Scheitern der -----> Tarifverhandlungen festgestellt, kann der Koordinierungsvorstand die Einleitung und Durchführung einer Urabstimmung beschließen. Dabei werden die von den Tarifverhandlungen betroffenen GEW-Mitglieder befragt, ob sie die Tarifforderung mit Hilfe eines Streiks durchsetzen wollen. Votieren mindestens 75 Prozent dafür, kann die Gewerkschaft zum Streik aufrufen. Eine Urabstimmung ist nach der Satzung der GEW für einen Streikaufruf nicht zwingend notwendig.

Kommt es nach einem Streik bzw. einer Urabstimmung zu einem Verhandlungsergebnis, soll erneut eine Urabstimmung durchgeführt werden. Das Verhandlungsergebnis ist angenommen, wenn mindestens 25 Prozent mit „Ja“ stimmen.

U **Urlaub**

Bereits angetretener oder bewilligter Urlaub wird durch einen Streik nicht berührt, während dieses Urlaubs besteht also ein Entgeltanspruch. Der Arbeitgeber kann den bewilligten Urlaub auch nicht wegen des Streiks widerrufen. Streikende sollten sich mit der Streikleitung abstimmen, bevor sie einen bewilligten Urlaub antreten.

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

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

Warnstreik

Warnstreiks sind ein vom Bundesarbeitsgericht legitimes Mittel, um Blockaden auf der Arbeitgeberseite zu lockern und daran zu erinnern, dass in Verhandlungen Ergebnisse erzielt werden sollen und nicht ausgesessen wird. Juristisch formuliert hört sich das aus dem Mund des BAG so an: „Der Zweck von Warnstreiks besteht darin, durch die Ausübung milden Drucks festgefahrene Tarifverhandlungen zu beleben oder auch die erstmalige Aufnahme von Tarifverhandlungen zu beschleunigen. Er entspricht damit dem allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der Mittel in besonderer Weise.“ (BAG 17.12.1976)

Für Warnstreiks gelten die gleichen rechtlichen Voraussetzungen wie für einen \rightarrow Streik.

Werbung am Arbeitsplatz

Die Werbung neuer Mitglieder für die \rightsquigarrow Gewerkschaft ist Bestandteil der \rightsquigarrow Koalitionsfreiheit.

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

Voraussetzung für die Werbung neuer Mitglieder ist Information über die Gewerkschaft und ihre Ziele. Deshalb ist auch dies erlaubt – etwa durch Informationen am „schwarzen Brett“ oder über das firmeneigene Intranet.

Unsere Anschriften

GEW-Mitglieder erhalten Beratung und Rechtsschutz durch ihren Landesverband.

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/2103045
E-Mail: info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Berlin

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

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/5389487
E-Mail: info@bayern.gew.de
www.gew-bayern.de

GEW Brandenburg

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

GEW Bremen

Löningstraße 35
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
E-Mail: info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
E-Mail:
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Hessen

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

GEW Mecklenburg- Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/485270
Telefax: 0385/4852724
E-Mail: [landesverband-
@mvp.gew.de](mailto:landesverband-@mvp.gew.de)
www.gew-mv.de

GEW Niedersachsen

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

GEW Nordrhein- Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/294030-1
Telefax: 0201/29403-51
E-Mail: info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
E-Mail: gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Saarland

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

GEW Sachsen

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

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/7313405
E-Mail: info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Schleswig-Holstein

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

GEW Thüringen

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



Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

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

GEW-Hauptvorstand

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

GEW stärken – ich bin dabei

Antrag auf Mitgliedschaft (Bitte in Druckschrift ausfüllen)

Vorname/Name

Straße/Nr.

Land/PLZ/Ort

Geburtsdatum

Nationalität

bisher gewerkschaftlich organisiert bei

von

bis (Monat/Jahr)

Telefon

E-Mail

Berufsbezeichnung/-ziel

beschäftigt seit

Fachgruppe

Name/Ort der Bank

Kontonummer

BLZ

Tarif-/Besoldungsgebiet

Tarif-/Besoldungsgruppe

Stufe

seit

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb/Dienststelle

Träger

Straße/Nr. des Betriebs/der Dienststelle

PLZ/Ort

Beschäftigungsverhältnis

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

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ort, Datum

Unterschrift

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- Beamtinnen und Beamte zahlen 0,75 Prozent der 6. Stufe.
 - Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
 - Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
 - Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband oder an: **GEW-Hauptvorstand, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt/M.**

Vielen Dank!
Ihre GEW

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

GEW

