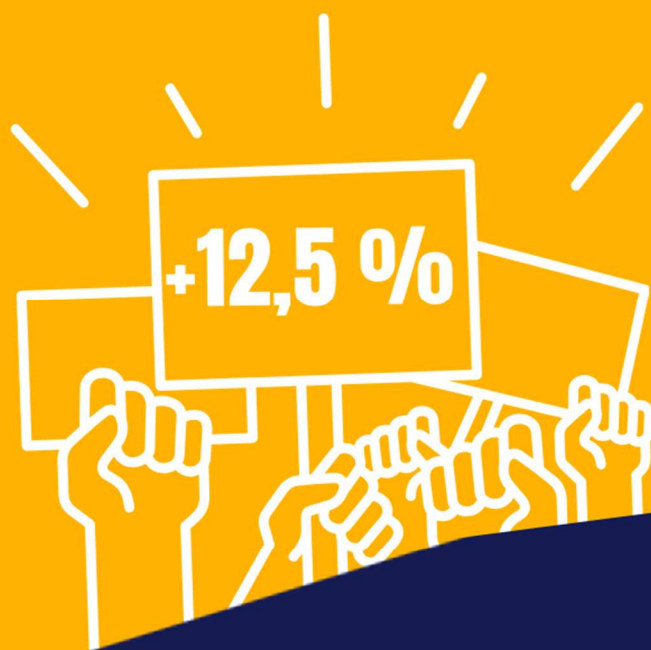


ver.di

Streik FAQ



Lufthansa
Tarifrunde Vergütung



Streik ist unser Grundrecht!

Wenn der Lufthansa Konzern unsere berechtigten Forderungen ignoriert oder Angebote trotz Aufforderung nicht verbessern will, können (Warn-) Streiks unumgänglich werden. Viele Kolleg:innen haben bereits bei den Tarifbotschafter:innen das Streikversprechen unterschrieben, um ihre Streikbereitschaft damit klar auszudrücken. Ihr versprecht euch damit gegenseitig, dass ihr aufeinander zählen könnt, wenn es drauf ankommt.

Das Grundrecht auf Streik ist in unserem Land verfassungsrechtlich garantiert. Die konkrete Ausgestaltung des Streikrechts ist nicht in einem Gesetz nachzulesen, sondern wird bisher von der Rechtsprechung, also durch Gerichtsurteile, vorgenommen.

Daher kann man leider nicht einfach in einem "Streik-Gesetz" nachlesen, was wo und wie zu beachten ist, sondern müsste sich durch viele Gerichtsurteile wühlen und Gesetzeskommentare lesen.

Das möchten wir euch ersparen und haben deswegen nachfolgend versucht, eure eingereichten Fragen zu klären und auf bestimmte Fälle näher einzugehen. Ihr könnt einfach aus den alphabetisch sortierten Artikeln die für euch relevanten Punkte nachschlagen.

Doch vorab die wichtigsten Punkte zusammengefasst:

Alle (vom Tarifvertrag bzw. den Forderungen betroffenen) Arbeitnehmer:innen und Auszubildende – egal, ob Mitglied in ver.di oder nicht – dürfen an einem (Warn-)Streik teilnehmen, zu dem ver.di aufgerufen hat.

Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik stellt keine Verletzung des Arbeitsvertrages dar. Benachteiligungen durch die Arbeitgeber aufgrund einer Teilnahme an einem Streik sind unwirksam – eine Abmahnung oder gar Kündigung sind deshalb nicht zulässig.

Altersteilzeit (ATZ)

Für Kolleg:innen in einem Altersteilzeitverhältnis ergeben sich arbeitskampfrechtlich keine Unterschiede zu den übrigen Arbeitnehmern. ATZler in der Aktivphase der Altersteilzeit können sich daher am Streik beteiligen. Während des Streiks haben ATZler, wie auch alle anderen Kolleg:innen, keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt. Hiervon ist nicht nur das Altersteilzeitentgelt, sondern auch der Aufstockungsbetrag betroffen. Arbeitsrechtlich besteht keine Pflicht, die ausgefallene Arbeitszeit nachzuarbeiten. Zu beachten sind allerdings die sozialrechtlichen Folgen des Arbeitsausfalls.

Sozialrechtlich ist zu beachten, dass für die Dauer des Streiks das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis suspendiert ist. Somit sollten Auswirkungen auf den Rentenzugang und Wertguthaben beachtet werden.

Nach § 237 SGB IV ist der Rentenzugang erst nach mindestens 24 Monaten Altersteilzeit möglich. Nach dem sog. rentenversicherungsrechtlichen Monatsprinzip wird jeder Monat, in dem ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis für wenigstens einen Tag besteht, als voller Monat berücksichtigt (§ 122 SGB IV) – auch für die Altersteilzeit. Probleme mit dem Rentenzugang können sich also nur bei ATZlern ergeben, die sich lediglich zwei Jahre in Altersteilzeit befinden **und** sich mindestens einen vollen Kalendermonat ununterbrochen an einem Streik beteiligt haben.

In der verblockten Altersteilzeit wird in der sogenannten Aktivphase (Arbeitspflicht) ein Wertguthaben für die spätere Passivphase (Freistellung) gebildet. In der Zeit der Streikteilnahme wird kein Wertguthaben angespart. Da sich Aktiv- und Passivphase immer entsprechen müssen, kann dies zu einer Verkürzung der anschließenden Freizeitphase führen, mit der Konsequenz, dass bei kürzeren ATZ-Verträgen der Rentenzugang, wie oben beschrieben bei Streiks ab einem Monat, gefährdet sein oder es zu höheren Rentenabschlägen kommen kann. In diesem Fall wäre eine Vermehrung des Wertguthabens notwendig. Diese kann dadurch erfolgen, dass der Arbeitgeber vor Beginn der Passivphase das entsprechende Wertguthaben entrichtet oder die/der Beschäftigte die ausgefallene Arbeitszeit zur Hälfte nacharbeitet.

Arbeitskampfleitung

Die Arbeitskampfleitung von ver.di hat die Aufgabe, nach Maßgabe der Beschlüsse der zuständigen Gremien die Arbeitskampfmaßnahmen durchzuführen. Sie ist im Rahmen ihrer Kompetenzen befugt, Entscheidungen zu treffen. Den Weisungen der örtlichen Arbeitskampfleitung von ver.di ist im Streikfall zu folgen.

Arbeitszeitkonto / Nacharbeit

Die bestreikte Zeit wird nicht nachgearbeitet. Das heißt Minusstunden im Arbeitszeitkonto sind unzulässig. Es werden zwar keine Arbeitsstunden während des Streiks erbracht, allerdings gibt es während der Streikzeit auch kein Stundensoll. Das Arbeitszeitkonto muss also nach dem Streik die gleichen Stunden aufweisen. Auch bei Arbeitsverhältnissen ohne Arbeitszeitkonto wird die Streikzeit natürlich nicht unentgeltlich nachgearbeitet.

Möglicherweise angewiesene Überstunden nach dem Streik sind durch den örtlichen Betriebsrat zu überprüfen und bestenfalls abzulehnen.

Ausbildung, Berufsschule und JAV

Auch Auszubildende dürfen sich natürlich an einem Streik beteiligen. Das Bundesarbeitsgericht hat dazu geurteilt: „Ausbildungsvergütungen können durch Tarifvertrag geregelt werden. Deshalb müssen Auszubildende auch die Möglichkeit haben, auf die Ausbildungsbedingungen über ihre Gewerkschaft Einfluss nehmen zu können. Was tariflich regelbar ist, muss letztlich auch durch Arbeitskampf durchgesetzt werden können“.

Voraussetzung für die rechtmäßige Streikteilnahme von Auszubildenden ist es, dass Azubi-Themen, wie zum Beispiel die Ausbildungsvergütung, Gegenstand der Tarifauseinandersetzung sind und dass ver.di die Azubis zum Streik aufruft. Eine Forderung für die Auszubildenden gibt es in dieser Tarifrunde.

Außerdem dürfen Auszubildende vom Arbeitgeber nicht als Streikbrecher (und zu ausbildungsfremden Arbeiten) herangezogen werden.

Und was ist mit der Berufsschule?

Auszubildende sind durch zwei Gesetze zum Berufsschulbesuch verpflichtet. Zum Einen gibt es die arbeitsrechtliche Pflicht zum Besuch des Berufsschulunterrichts gemäß Berufsbildungsgesetz (§ 13 Nr. 2 BBiG) und zum anderen die Berufsschulpflicht des jeweiligen Bundeslandes (§ 37 Abs. 2) HmbSG). Mit beidem könnten Arbeitgeber argumentieren, aber: Auch an Berufsschultagen dürfen Auszubildende streiken! Denn das im Grundgesetz garantierte Streikrecht ist ein höheres Recht als die Berufsschulpflicht. Die arbeitsrechtliche Pflicht zum Besuch des Unterrichts steht der Streikteilnahme ebenfalls nicht entgegen, da während des Streiks die beiderseitigen Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis suspendiert sind. Um trotzdem unnötigen Ärger zu vermeiden, empfehlen wir, sich rechtzeitig unter Hinweis auf euer grundgesetzlich garantiertes Streikrecht von der Berufsschule abzumelden.

Das Streikrecht gilt auch für **JAV-Mitglieder**. Zwar muss sich die JAV als Gremium im Streikfall neutral verhalten, sehr wohl aber können die JAV-Mitglieder in ihrer Eigenschaft als Azubis oder Arbeitnehmer:innen am Streik teilnehmen.

Außertarifliche Angestellte (AT)

Grundsätzlich haben auch außertarifliche Kolleg:innen ein Streikrecht. Allerdings gibt es hier einige Einschränkungen. Da AT-Angestellte nicht vom persönlichen Geltungsbereich der Tarifverträge erfasst sind, muss geprüft werden, ob eine andere Betroffenheit besteht. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn sich eine angestrebte Erhöhung des Tarifentgelts der Tarifbeschäftigten unmittelbar und rechtlich gesichert auf die Höhe des Entgelts der AT-Angestellten auswirkt. Diese Konstellation haben wir bei Lufthansa in dieser Tarifrunde nicht. Wenn ver.di AT-Kolleg:innen mit zum Streik aufruft, wird dies auch explizit auf dem Streikaufruf zu lesen sein.

Unabhängig davon, ob AT-Kolleg:innen "richtig" mitstreiken können, haben sie auf jeden Fall das Recht, Streikbrechertätigkeiten, also die Übernahme von Arbeiten streikender Kolleg:innen, zu verweigern. Selbstverständlich können sie auch in ihrer Freizeit an den Streikdemos und -kundgebungen beteiligen. Genug Gründe gibt es sicherlich nach dem mageren AT-Ergebnis.

Wir glauben übrigens, dass der Konzern dieses AT-Ergebnis mit Blick auf den Betriebsfrieden nochmals nachbessern wird, sollte der ver.di Abschluss höher ausfallen.

Auch deshalb: Volle Solidarität mit den Tarifkolleg:innen! Unterstützt sie beim Streik und kommt zu den ver.di Veranstaltungen.

Ausstempeln und Abmelden

Muss ich mich abmelden oder ausstempeln? Nein! Im Streik sind die Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag für die Dauer des Streiks aufgehoben. Du musst keine Arbeitsleistung erbringen und auch keine Zeiterfassung machen. Es besteht auch keine Pflicht, sich abzumelden oder sich vorab in fragwürdige Listen des Arbeitgebers einzutragen. Der Streikaufruf der ver.di erfolgt öffentlich. Der Arbeitgeber muss nach gültiger Rechtsprechung dann davon ausgehen, dass wenn ich nicht da bin, ich mich an dem Streik beteilige. Es ist die Verantwortung des Arbeitgebers, das festzustellen. Nicht deine!

Ebenfalls musst du dich nicht ausstempeln, wenn du nach dem Einstempeln in den Streik trittst.

Bei vergangenen Arbeitskämpfen behauptete Lufthansa, es gäbe eine Verpflichtung zur Eintragung in Listen streikwilliger bzw. streikbeteiligter Kolleg:innen vor dem Streik. Auch das ist falsch! Ihr müsst euch weder abmelden, noch ausstempeln, noch irgendwo beim Arbeitgeber eintragen. Auf die Frage nach der persönlichen Beteiligung am Streik muss niemand vor oder während des Streiks (ehrlich) antworten. Auch am Streiktag können Kolleg:innen jederzeit die Entscheidung treffen, sich dem Streik anzuschließen, unabhängig davon, ob und was sie dem Arbeitgeber vorher mitgeteilt haben.

Befristung & Probezeit

Für Arbeitnehmer:innen mit befristeten Arbeitsverträgen sowie Kolleg:innen in der Probezeit gilt für den Arbeitskampf nichts anderes als für die unbefristet Beschäftigten. Uns ist klar, dass sie im Gegensatz zu den unbefristeten Angestellten einem größeren Druck des Arbeitgebers ausgesetzt sind. Entweder nur gefühlt oder weil einzelne Führungskräfte tatsächlich Druck aufbauen. An dieser Stelle müssen wir fairerweise mal

was Gutes über unseren Arbeitgeber sagen: Uns ist aus den letzten Jahrzehnten kein einziger Fall bekannt, in dem der Verdacht bestand, dass aufgrund einer Streikteilnahme eine Probezeitkündigung ausgesprochen oder jemand aus diesem Grund nicht entfristet wurde. Diese Tradition wird Lufthansa sicherlich nicht gerade in Zeiten von Arbeitskräftemangel brechen. Das könnte sich der Konzern gar nicht leisten.

Zusätzlich wünschen wir uns natürlich alle eine starke Beteiligung und die Masse bietet Schutz.

Demo, Aktionen, Kundgebung

Ob es an deinem Standort zu diesen Aktivitäten kommt, kannst du dem Streikprogramm entnehmen. Dieses wird nach dem Streikaufruf über alle ver.di Informationskanäle verbreitet.

Dienstreise

Auch auf Dienstreise darf gestreikt werden. Die/der Vorgesetzte entscheidet dann, ob du während des Streiks vor Ort bleiben sollst, um die Arbeit nach dem Streik gegebenenfalls fortzusetzen oder ob die Rückfahrt angetreten werden soll.

Wenn die/der Vorgesetzte entscheidet, dass die Rückfahrt angetreten werden soll, dann empfehlen wir dir dies auch zu tun, da sich ansonsten die Frage nach Übernahme von Kosten (Unterkunft, etc.) stellt. Für die Rückfahrt unterbrichst du den Streik und musst auch für diese Zeit vergütet werden.

Wenn die/der Vorgesetzte jedoch entscheidet, dass du die Rückfahrt nicht antreten sollst, dann ist der Arbeitgeber verpflichtet die Kosten, z.B. für deine Unterkunft, auch während deiner Streikteilnahme zu übernehmen. Für dich fallen keine Kosten an.

Das Streikgeld kann anschließend bei deinen örtlichen ver.di Ansprechpartner:innen beantragt werden.

Frei / OFF / Urlaub

Um öffentlich und gegenüber dem Vorstand ein starkes Zeichen zu setzen,

ist es wichtig, auch an freien Tagen an den Streikaktivitäten teilzunehmen. Mehr Kolleg:innen auf den Straßen machen mehr Druck!

Führungskräfte

Ob Vorleute, Meister:innen oder z.B. Teamleiter:innen: Im Fall eines Arbeitskampfes versucht Lufthansa, viele Aufgaben auch an Führungskräfte unterhalb der leitenden Angestellten zu verteilen. Sei es das Führen von Listen, wer streikt oder das Einwirken auf unentschlossene Kolleg:innen. Klar ist: Viele Führungskräfte fallen selbst unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags und haben natürlich nicht nur das berechnete Interesse, sondern auch das Recht, sich am Streik zu beteiligen. Streikbereite Führungskräfte sollten sich daher nicht von eventuellen arbeitgeberseitigen speziellen Verhaltenshinweisen für Führungskräfte beirren lassen. Aufgaben, wie die zeitliche Verlagerung von Arbeit, das Suchen nach Arbeitswilligen oder generell das Aufrechterhalten des Betriebes sind in der Zeit eines Streiks keine Tätigkeiten, welche von einer Streikteilnahme abhalten.

Leider mussten wir in dieser Tarifrunde schon erleben, dass einzelne Führungskräfte, ob angetrieben vom Arbeitgeber oder durch eigenen Antrieb, Rechtsverstöße begangen haben. Teilweise werden diese sogar schon strafrechtlich geprüft. In diesen individuellen Fällen steht einem der Arbeitgeber auch als Führungskraft meistens nicht mehr zur Seite. Deshalb: Bitte vorher über das eigene Tun als Führungskraft nachdenken!

Home Office

Natürlich haben auch Kolleg:innen im Home Office das Recht zu streiken. Die Arbeitsniederlegung im Homeoffice ist denkbar einfach: Man stellt, wie auch vor Ort, für die Dauer des Streiks die Tätigkeit ein, beantwortet keine Emails und geht nicht ans Telefon. Natürlich ist bei einem Streik nicht nur wichtig, dass die Arbeitsleistung nicht erbracht wird, sondern auch, dass der Streik sichtbar ist. Daher wünschen wir uns natürlich von

allen Streikenden, die zum Zeitpunkt des Arbeitskampfes eigentlich mobil gearbeitet hätten, dass sie sich an Streikversammlungen, Demonstrationen, etc. beteiligen. Für ver.di Mitglieder ist eine Teilnahme vor Ort auch wichtig, um an der Streikgelderfassung teilzunehmen.

Krank im Streik

Auch an einem Streiktag kann man krank werden bzw. sein. In diesem Fall gelten die normalen Regeln. Die Mitteilung erfolgt also beim Arbeitgeber. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist nicht früher als sonst einzureichen.

Krankenversicherung

Nach §192 SGB V besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger, die an einem rechtmäßigen Arbeitskampf teilnehmen, unbefristet bis zum Ende des Arbeitskampfes ohne Beitragszahlung fort. Nur für freiwillig Versicherte sowie Privatversicherte besteht die Beitragspflicht auch während des Streiks.

Leiharbeiter:innen

Müssen Leiharbeiter:innen weiterarbeiten, wenn die Kolleginnen und Kollegen der Stammebelegschaft streiken? Nein! Leiharbeiter:innen dürfen keine Streikbrucharbeiten leisten. Das ist, nach §11 Abs. 5 des seit 2017 neu geregelten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), ausdrücklich verboten.

Das bedeutet, dass Lufthansa sie keinesfalls für Arbeiten einsetzen darf, die sonst durch streikende Kolleg:innen erledigt werden.

Leiharbeiter:innen haben außerdem das Recht, ihre Arbeitsleistung während eines Arbeitskampfes im Einsatzbetrieb komplett zu verweigern.

Noch weitergehender ist die Regelung in den Tarifverträgen für Leiharbeitsbeschäftigte, an die sich die Verleihfirmen halten müssen. In diesem Fall ist der Einsatz in bestreikten Entleiherbetrieben tarifvertraglich ausdrücklich untersagt und damit unzulässig. Das gilt auch für Leiharbeiter:innen, die bereits vor Beginn des Streiks bei Lufthansa eingesetzt wurden. Diese Tarifverträge gelten für alle Mitgliedsfirmen mit Tarifbindung vom Arbeitgeberverband GVP (vormals BAP und iGZ), zum Beispiel für die Zeitarbeitsfirmen Interstaff, univativ, upgrade4you oder AviationPower.

Der Verleiher kann Leiharbeiter:innen für die Zeit des Streiks in einem anderen, nicht bestreikten Betrieb einsetzen. Gerade bei kürzeren

Warnstreiks ist dies natürlich unwahrscheinlich. Im Normalfall wäre das Resultat also, dass Leiharbeitsbeschäftigte während des Streiks nicht arbeiten müssen, aber trotzdem normal vergütet werden. In der somit gewonnenen Freizeit ist es natürlich erlaubt, sich solidarisch an Aktivitäten wie einer Streikdemonstration zu beteiligen.

Dafür gibt es auch einen guten Grund, weil in dieser Tarifrunde über die Anerkennung der Leiharbeitszeiten bei Übernahme in einen Lufthansa-Betrieb verhandelt wird, damit die Kolleg:innen, die bei uns bereits als Leiharbeitnehmende gearbeitet haben, nicht bei Null anfangen müssen und ihre Zeiten bei Eingruppierung anerkannt bekommen. Es geht also auch für sie um mehr Geld bei Eintritt in den Konzern.

Maßregelungsverbot & -klausel

Gemäß §612a BGB ist es Arbeitgebern verboten, Arbeitnehmer:innen bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme zu benachteiligen, weil diese in zulässiger Weise ihre Rechte ausüben. Zusätzlich wird zur Verhinderung von Disziplinarmaßnahmen und Schlechterstellungen häufig nach dem Streik eine sogenannte Maßregelungsklausel als Anlage zum erkämpften Tarifvertrag vereinbart, welche noch weitergehende Inhalte als das Maßregelungsverbot nach BGB beinhalten kann.

Nichtmitglieder

Streikaufrufe von ver.di richten sich nicht nur an die eigenen Mitglieder, sondern auch an unorganisierte Arbeitnehmer:innen. Diese können sich jederzeit dem Streik von ver.di anschließen und haben gegenüber dem bestreikten Arbeitgeber die gleichen Rechte wie ver.di-Mitglieder. Durch die fehlende Mitgliedschaft haben diese Kolleg:innen keinen Anspruch auf Zahlung von Streikgeld durch ver.di. Unorganisierte Kolleg:innen können jederzeit – auch kurz vor oder während eines Arbeitskampfes – ver.di beitreten, um bspw. Streikgeld zu erhalten. In Tarifverhandlungen zählt nicht nur die Streikbereitschaft, sondern auch die Anzahl an Gewerkschaftsmitgliedern. ver.di ist die einzige Gewerkschaft, die für Bodenbeschäftigte bei der Lufthansa Tarifverträge verhandelt und verhandeln kann. Deshalb: Werdet ver.di Mitglied, um ein gutes Ergebnis durchzusetzen.

Notdienst

Um Gefahren für Leib und Leben und irreparable Schäden zu verhindern, sind Gewerkschaften verpflichtet, Notdienste zur Verhinderung dessen während des Streiks zu vereinbaren. ver.di den Arbeitgeber dazu bereits vorsorglich Mitte Januar aufgefordert, eine Notdienstvereinbarung zu verhandeln. Diese sind inzwischen abgeschlossen. Alle Mitarbeitende, die zum Notdienst verpflichtet sind, werden von ver.di kontaktiert.

Eine davon abweichende, einseitige Anordnung von Notdienst durch den Arbeitgeber ist rechtswidrig. Die Kolleg:innen, die für einen Notdienst eingeteilt sind, dürfen auch nicht für andere als die beschriebenen Aufgaben, also zu Streikbruchtätigkeiten, eingesetzt werden. Dies hat der Arbeitgeber unterschrieben. Meldet euch bei Unsicherheiten gerne bei euren ver.di Kontakten vor Ort.

Nutzung Betriebsmittel

Während eines Streiks dürfen keinerlei Betriebsmittel für private Zwecke benutzt werden, außer sie dürfen auch außerhalb eines Streiks privat genutzt werden.

Schichtzeiten / Ende & Anfang des Streiks

Beginn und Ende des Streiks sind dem Streikaufruf zu entnehmen. Diese Zeiten sind vor allem bei konzernweiten Streikaktivitäten nicht immer passend zu deinen individuellen Schicht- bzw. Arbeitszeiten. Dafür sind die Schicht- bzw. Arbeitszeiten im Konzern zu unterschiedlich. Sobald der Streik beginnt, kannst du jedoch deinen Arbeitsplatz verlassen und in den Streik gehen. Umgekehrt musst du nach Streikende deinen (restlichen) Dienst wieder antreten. Wichtig ist allerdings, dass bis zum Ende des Streikaufrufes gemeinsam gestreikt wird, um ein entschlossenes Signal zu senden.

Schulung / Lehrgang

Auch während Weiterbildungsmaßnahmen darf gestreikt werden.

Sollte die Weiterbildungsmaßnahme an einem anderen Ort als deiner regulären Arbeitsstätte stattfinden, so entscheidet die/der Vorgesetzte, ob

du während des Streiks vor Ort bleiben solltest, um die Weiterbildungsmaßnahme nach dem Streik gegebenenfalls fortzusetzen, oder ob die Rückfahrt angetreten werden soll.

Wenn die/der Vorgesetzte entscheidet, dass die Rückfahrt angetreten werden soll, dann empfehlen wir dir dies auch zu tun, da sich ansonsten die Frage nach Übernahme von Kosten (Unterkunft, etc.) stellt. Für die Rückfahrt unterbrichst du den Streik und musst auch für diese Zeit vergütet werden.

Wenn die/der Vorgesetzte jedoch entscheidet, dass du die Rückfahrt nicht antreten solltest, dann ist der Arbeitgeber verpflichtet die Kosten, z.B. für deine Unterkunft, auch während des Streiks zu übernehmen. Für dich fallen keine Kosten an.

Das Streikgeld kann anschließend bei deinen örtlichen ver.di Ansprechpartner:innen beantragt werden.

Streikaufruf

Ausschließlich die Gewerkschaft ver.di kann Beschäftigte am Lufthansa Boden zum rechtmäßigen Streik aufrufen. Wenn dieser Fall eintritt, dann erfahrt ihr vom Streikaufruf über alle ver.di Informationskanäle, z.B. über den WhatsApp Kanal zur Vergütungstarifrunde: <http://lh-tarifrunde24.zone210.de/>

Im Streikaufruf ist beschrieben, welche Beschäftigten aus welchen Unternehmen des Konzerns für welche Dauer zum (Warn-)Streik aufgerufen sind.

Streikbruch

Streikbruch sind die Arbeiten, die trotz Streikaufruf von Kolleg:innen erledigt werden, weil sie sich nicht dem Streik angeschlossen haben. Zum Streikbruch darf niemand verpflichtet werden.

Das gilt übrigens auch für Leiharbeitnehmende oder Azubis.

Streikgeld

Der Arbeitgeber zieht für die Dauer des Streiks anteilig Gehalt ab. Egal, ob Warnstreik oder Erzwingungsstreik: Als ver.di Mitglied erhältst du deshalb Streikgeld, um den Verlust auszugleichen.

Wenn du noch kein Mitglied bist, es aber werden möchtest, ist es auch möglich, Streikgeld zu erhalten. Streikgeld bekommen alle, die zum Vormonat des Streiks eingetreten sind bzw. eintreten werden. Wenn der Streik z.B. im Februar 24 stattfindet und du zum 01.01.2024 eingetreten bist, bekommst Du auch Streikgeld. Dies ist auch während des Streiks noch möglich.

Die Streikenden- und Streikgelderfassung findet vor Ort statt. Die Treffpunkte dafür könnt ihr den Streikprogrammen entnehmen.

Das Streikgeld wird im Anschluss an den Streik, sofern eine Erfassung beim Streik stattgefunden hat, von ver.di an das ver.di Mitglied überwiesen.

Streikort

Der Streikort wird im Streikprogramm bekanntgegeben. Das Streikgeld kann an den Streikorten beantragt werden.

Streikposten

Die ver.di Streikposten haben u.a. die Aufgabe, das Streikgeschehen vor dem bestreikten Betrieb zu organisieren und zu kontrollieren. Auch ist es ihre Aufgabe, arbeitswillige Kolleg:innen von einer Teilnahme am Streik zu überzeugen und über ihre Rechte aufzuklären.

Streikprogramm

Dem Streikprogramm kannst du entnehmen, wann wo was stattfindet. Die Anwesenheit vor Ort ist wichtig, um bspw. Streikgeld zu erhalten und mit tausenden Kolleg:innen ein mächtiges und geschlossenes Zeichen an den Vorstand und die Öffentlichkeit zu senden.

Streikstrategie

Die Diskussion zur Streikstrategie, also über Zeitpunkt, Länge des Streiks, Ankündigungsfrist und beteiligte Betriebe, wird in der Zentralen Arbeitskampfleitung (ZAKL) geführt. Die ZAKL ist mit Tarifbotschafter:innen aus allen Betrieben des Lufthansa Konzerns besetzt.

Gemeinsam diskutieren diese Kolleg:innen auf Basis eurer Rückmeldungen aus den Betrieben die o.g. Punkte. Dabei werden auch rechtliche Hintergründe betrachtet und ein Fokus darauf gelegt, dass wir in der Strategie steigerungsfähig bleiben müssen. Das gesamte Pulver direkt zu Beginn zu verschießen, ist unklug.

Schließlich wollen wir, um den Druck zu erhöhen, dass sich Lufthansa für eine weitere Eskalation vor der Presse und den Passagieren erklären muss und nicht wir. Denn ihr habt berechtigte Forderungen aufgestellt und Lufthansa war es, die in der letzten Verhandlung nicht bereit war, ihr erstes und einziges Angebot nachzubessern.

Nach jeder Verhandlung wird es eine Rückkopplung mit euch in den Betrieben durch die Tarifbotschafter:innen geben. Die Tarifbotschafter:innen tragen euer Feedback zusammen und geben der ZAKL und der Konzerntarifkommission dann eine Empfehlung, wie es weitergehen soll. Die Konzerntarifkommission ist für den Beschluss verantwortlich.

Diese wichtige Beteiligung nimmt jedoch Zeit in Anspruch. Deshalb wurde nicht direkt einen oder zwei Tage nach der letzten Verhandlung gestreikt. Die Rückkopplung und Beteiligung ist jedoch das A & O für eine erfolgreichere Tarifarbeit.

Stundenabbau anstatt Streik

Ein Stundenabbau zur Teilnahme am Streik alternativ zur „normalen“ Streikteilnahme ist, wie sonst auch, mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Es ist jedoch davon auszugehen, dass der Arbeitgeber am Streiktag nicht freiwillig auf Personal verzichtet.

Teilzeit und Arbeitszeitkorridor

Ob Teilzeit oder auch ein tariflicher Arbeitszeitkorridor, eine von 37,5h abweichende wöchentliche Arbeitszeit ändert nichts am Streikrecht. Das Streikgeld richtet sich im konkreten Fall dann nach der Arbeitszeit, die eigentlich erbracht worden wäre.

Warnstreik vs. Erzwingungsstreik

In der rechtlichen Bewertung gibt es keinen Unterschied zwischen Streik und Warnstreik. Warnstreiks können während der Verhandlungen durchgeführt werden.

Vor einem längeren Erzwingungsstreik müssen die Tarifverhandlungen für gescheitert erklärt werden. Danach wird die Urabstimmung unter den ver.di Mitgliedern eingeleitet.

Im allgemeinen Sprachgebrauch wird „Warnstreik“ für kürzere Streiks vor einer Urabstimmung verwendet und „Erzwingungsstreik“ für längere Streiks nach einer Urabstimmung.

Zugang zum Betrieb

Der Streik findet außerhalb des Betriebes statt. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass Streikende seine Räumlichkeiten verlassen.