

Das Bundesarbeitsgericht hat rechtskräftig entschieden:

Warnstreiks sind zulässig!

1. „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).
2. Der Streik ist ein **Grundrecht** zur Durchsetzung unserer Forderungen (Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes).
3. 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 Arbeitnehmer/in nicht kündigen.** Nach Ende des Streiks besteht ein **Anspruch auf Weiterbeschäftigung.** Während des Streiks ruht das Arbeitsverhältnis. Der/die Arbeitnehmer/in braucht keine Arbeitsleistung zu erbringen. Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht für die Dauer des Streiks nicht.
4. In Arbeitskämpfen darf die Geschäftsleitung nicht so genannte „Notdienstarbeiten“ einseitig organisieren und einzelne Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 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). Entsprechend vorformulierte Unterwerfungserklärungen sind nichtig. **Die Ablehnung direkter Streikarbeit ist keine unberechtigte Arbeitsverweigerung** (BAG v. 25.07.1957). 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).
5. **Überstundenanordnungen** aus Anlass der Teilnahme am Streik sind rechtswidrig und unwirksam. Sie bedürften im Übrigen der vorherigen Zustimmung des Betriebsrates gem. § 87 Betriebsverfassungsgesetz. Eine Verpflichtung zur Nacharbeit der durch den Streik ausgefallenen Arbeitsstunden besteht nicht.
6. Um einen reibungslosen, ordnungsgemäßen und erfolgreichen Ablauf des Streiks zu gewährleisten, haben sich alle Kolleginnen und Kollegen an die Anweisungen der Streikleitung zu halten.
7. Über das Ende bzw. Unterbrechung des Streiks entscheidet die Streikleitung.



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**