



## Einkommensrunde 2023

# Warnstreik

## am 22. März 2023 in Berlin

Unsere Forderungen haben wir unseren Arbeitgebern bei Bund und den Kommunen in der Auftaktverhandlung am 24. Januar 2023 in Potsdam vorgelegt. Die Reaktion war respektlos und ließ jede Wertschätzung unserer Arbeit vermissen.

Erst in der zweiten Verhandlungsrunde erhielten wir ein Angebot, das sich als **Mogelpackung** entpuppte.

### Wir haben unseren Forderungen wohl noch nicht genug Nachdruck verliehen!

**Die Arbeitgeber wollen uns erheblichen Reallohnverlust zumuten!**  
**Die angebotenen Prozente gleichen die höheren Preise bei weitem nicht aus!**  
**Die Preissteigerungen bleiben, aber Einmalzahlungen gehen.**  
**Die von den Arbeitgebern geforderte Laufzeit ist nicht hinnehmbar.**

Um unsere Forderungen durchzusetzen und Reallohnverluste zu verhindern, wollen wir am 22.03.2023 mit unseren Kolleginnen und Kollegen in Berlin zeigen, dass wir unsere Forderungen ernst meinen!

## Streikaufruf

Wir rufen bundesweit alle GdS-Mitglieder bei der BA, der SVLFG, der Unfallversicherung und der Rentenversicherung auf, sich an unserem Warnstreik in Berlin zu beteiligen.

Wir treffen uns am **Mittwoch, den 22.03.2023 ab 11:30 Uhr in Berlin,  
Friedrichstraße/Ecke Französische Straße  
um gemeinsam vor das  
Bundesministerium für Inneres und Heimat zu ziehen!**

Vor der Kundgebung treffen wir uns zu einer Solidaritätsadresse für die Kolleginnen und Kollegen der AOK Nordost, die immer noch darum kämpfen, die gleiche Gehaltsanpassung zu erhalten, wie alle anderen AOK-Beschäftigten! Deren Warnstreik findet

**ab 10 Uhr vor der AOK Nordost, Wilhelmstraße 1, 10963 Berlin**

**Mitglieder der GdS** erhalten 100% Nettolohnausgleich als Streikgeld. Teilnehmenden Beamte/DO-Angestellte beabsichtigen wir einen Ausgleich zu zahlen.

**Neumitglieder**, die am Streiktag der GdS beitreten, erhalten sofort die volle Leistung.  
(in diesem Fall ist eine Mindestmitgliedschaft von 2 Jahren einzuhalten.)

[www.gds.info/beitritt](http://www.gds.info/beitritt)



[www.gds.info](http://www.gds.info)



**GdS** **Wir kommt weiter**

# Häufige Fragen zum Warnstreik: Das sollten Sie wissen

Ein Streik ist ein verfassungsrechtlich erlaubtes Mittel, die Forderungen der Arbeitnehmer in Tarifverhandlungen durchzusetzen. Allerdings sind dabei einige Regeln zu beachten.

## Welche Regeln gelten für Warnstreiks?

Grundsätzlich sind Streiks nur als „letztes Mittel“ in einer Tarifaufeinanderersetzung erlaubt – also dann, wenn die Verhandlungen gescheitert sind und die Gewerkschaft keinen anderen Weg mehr sieht, ihre Verhandlungsziele zu erreichen.

Ein **Warnstreik** darf aber auch schon durchgeführt werden, wenn die Verhandlungen noch nicht endgültig gescheitert sind und die Gewerkschaft noch keine Urabstimmung über den Streik durchgeführt hat. Er soll den Tarifforderungen Nachdruck verleihen und zeigen, dass die Beschäftigten hinter ihnen stehen. Wie „echte“ Streiks müssen Warnstreiks aber von einer Gewerkschaft im Rahmen einer Tarifaufeinanderersetzung beschlossen und durchgeführt werden. Sie sind dann nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG, Urteil vom 21.06.1988 – 1 AZR 651/86) grundsätzlich zulässig.

## Wo ist das Streikrecht verankert?

Das **Streikrecht** beruht unmittelbar auf der Verfassung. Nach Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG ist das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, für jedermann und für alle Berufe gewährleistet („Vereinigungsfreiheit“). Dies ist die Rechtsgrundlage für die Bildung von Gewerkschaften und ihre Betätigung. Gewerkschaften könnten aber am Verhandlungstisch wenig ausrichten, wenn sie nicht auch Druck ausüben könnten. Denn dann wäre sie auf „kollektives Betteln“ angewiesen (so das Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 12.09.1984 – 1 AZR 342/83). So ist die Verfassung aber nicht zu verstehen.

## Wer darf streiken?

**Jede/r Arbeitnehmer/in darf streiken – auch die, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind.** Das gilt auch für Auszubildende, soweit sie von den Tarifregelungen ebenfalls betroffen sind. Allerdings ist der Arbeitgeber berechtigt, für nicht geleistete Arbeitsstunden die Vergütung zu kürzen. Gewerkschaftsmitglieder bekommen dann von ihrer Gewerkschaft den Lohnausfall ganz oder teilweise ersetzt (Streikgeld), Nichtorganisierte erhalten dagegen keinen Ersatz.

## Dürfen Beamte oder DO-Angestellte streiken?

Nein, der Charakter des Beamtenverhältnisses verbietet nach höchstrichterlicher Rechtsprechung die Streikteilnahme. Aufgrund der Nähe zum Beamtenrecht haben auch die DO-Angestellten kein Streikrecht. Sollten sich Beamte bzw. DO-Angestellte solidarisch am Streik beteiligen wollen, müssen sie dies in ihrer Freizeit tun. Für Beamte und DO-Angestellte heißt es also: Bitte ausstempeln!

## Kann der Arbeitgeber Streikteilnehmer abmahnen oder ihnen kündigen?

**Nein!** Ein rechtmäßiger (also von einer Gewerkschaft organisierter) Streik ist verfassungsrechtlich geschützt, die Streikenden machen von einem Grundrecht Gebrauch. Sie dürfen deshalb nicht vom Arbeitgeber bestraft werden (Maßregelverbot). Während eines Streiks ruhen die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Sie gelten erst wieder, wenn der Streik beendet ist. Sollte der Arbeitgeber dennoch Abmahnungen oder Kündigungen aussprechen, können Gewerkschaftsmitglieder sich auf ihren gewerkschaftlichen Rechtsschutz verlassen.

## Muss man sich zum Warnstreik ausstempeln oder beim Arbeitgeber abmelden?

**Nein,** denn die arbeitsvertraglichen Pflichten ruhen während des Streiks. Das gilt für die Hauptpflicht (Arbeitsleistung), aber auch für Nebenpflichten (Ausstempeln). Hinzu kommt: Der Sinn eines Streiks ist ja gerade, während der Arbeitszeit seine Arbeitsleistung nicht zu erbringen. Deshalb müssen auch (Gleitzeit-)Fehlstunden nicht nachgearbeitet werden, so die Rechtsprechung. Wer sich ausstempelt, befindet sich aber nicht in seiner Arbeitszeit, sondern in der Freizeit. **Daher gilt: „Wer sich ausstempelt, streikt nicht.“** Eine Pflicht zum Abmelden wegen Streiks besteht zwar nicht. Eine Mitteilung wäre aber sinnvoll. Warum? Der Streik soll ein Signal an den Arbeitgeber sein „So nicht!“. Gerade den Streik aus dem Homeoffice würde der Arbeitgeber ohne eine Mitteilung gar nicht bemerken.