

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



Das kleine Streik-ABC

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft




Das kleine Streik-ABC

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit dieser kleinen Broschüre, die nunmehr in vierter, überarbeiteter Auflage vorliegt, wollen wir unseren Mitgliedern ein schnelles Nachschlagewerk in die Hand geben, das sie bei Arbeitskämpfen mit wichtigen Basisinformationen versorgt.

Anlässlich der großen Tarifrunden der vergangenen Jahre zu den Tarifverträgen im Bereich des öffentlichen Dienstes (TV-L, TVöD, TV-H) haben sich die GEW-Mitglieder in zunehmender Zahl an den Warnstreiks beteiligt und wesentlich zu den zuletzt sehr erfolgreichen Abschlüssen beigetragen. Darüber hinaus hat die GEW mehrfach Beamtinnen und Beamte zum Streik aufgerufen und ist bei freien Trägern in allen Bildungsbereichen tarifpolitisch aktiv.



Bei der Zusammenstellung der Informationen hatten wir im Hinterkopf, dass die GEW-Mitglieder schwerpunktmäßig in Schulen, Kitas 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
Andreas Gehrke

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW
Leiter des Vorstandsbereichs Tarif- und Beamtenpolitik

A Abmelden zum Streik

Arbeitsrechtlich gesehen müssen ArbeitnehmerInnen, die einem Streikaufruf folgen, sich nicht beim Vorgesetzten zum Streik „abmelden“ oder ihre Streikbeteiligung ankündigen. Das würde das Recht der → Gewerkschaft beeinträchtigen, überraschend und ohne Vorankündigung für den Arbeitgeber, Kampfmaßnahmen durchzuführen. Das hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen im Jahr 1980 festgestellt.

In der Praxis, vor allem wenn nur ein Teil des Kollegiums streikt, kann es aus Gründen der Kollegialität trotzdem sinnvoll sein, die Streikteilnahme anzukündigen. Es erleichtert auch z. B. streikbetroffenen → Eltern, solidarisch zu bleiben. Das sollte man am besten mit anderen Streikenden und der örtlichen Arbeitskampfleitung besprechen.

Aktionsformen außer Streik

A

Neben dem → 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 → 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.

A 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 zur Anwendung kommt. Die Entscheidung, wer mitstreiken kann, liegt bei der streikführenden Gewerkschaft, nicht bei den einzelnen Beschäftigten.

Arbeitgeber

A

Tarifverhandlungen können mit einzelnen Arbeitgebern oder mit Arbeitgeberverbänden geführt werden. Man nennt Arbeitgeber(verbände) und → Gewerkschaften auch Tarifvertragsparteien oder Tarifpartner.

So ist der Arbeitgeberverband „Tarifgemeinschaft deutscher Länder“ (TdL) Tarifvertragspartei für den Abschluss des → TV-L. Hessen ist als einziges Bundesland nicht Mitglied der TdL, sondern verhandelt seit 2004 allein mit den Gewerkschaften. Tarifvertragspartei beim TVöD ist neben dem Bund die „Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände“ (VKA), in der die Landesverbände der kommunalen Arbeitgeber Mitglied sind.

A Arbeitskampfleitung

Für die Durchführung eines → Streiks gibt es klare Regeln: Zu einem Streik darf nur von → Gewerkschaften aufgerufen werden (→ Streikaufruf). 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 GEW-Landesverbände werden Landesarbeitskampfleitungen gebildet, vor Ort werden örtliche Arbeitskampfleitungen eingesetzt. Letztere informieren die Mitglieder, besetzen das → Streikbüro und führen Streiklisten, sorgen für Streikposten und legen in Absprache mit der Landesarbeitskampfleitung → Notdienstarbeiten fest.

Arbeitslosenversicherung

A

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 („Hartz IV“) bekommen.

A Aufsichtspflicht

Die Beschäftigten an Schulen, Kitas 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. Bei LehrerInnen ist die Aufsichtspflicht Amtspflicht.

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

Bleibt eine Schule oder Einrichtung streikbedingt geschlossen, so müssen die → Eltern ihre Kinder betreuen.

Auszubildende

Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Kitas und andere pädagogische Einrichtungen sind Ausbildungsbetriebe. Die Auszubildenden in einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis haben das Recht, an Arbeitskampfmaßnahmen teilzunehmen. Auszubildenden 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. Für PraktikantInnen im Anerkennungsjahr (z. B. als ErzieherIn oder SozialpädagogIn) gilt das Gleiche wie für Auszubildende.

B 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. Entsprechende Unterschriftenlisten stellen die GEW-Landesverbände auf Anfrage zur Verfügung (siehe auch → BeamtInnen – Streikrecht).

BeamtInnen – Streikrecht

B

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 Berufsbeamtentums“) hergeleitet.

Kritiker verweisen darauf, dass das Streikverbot dem Recht auf → Koalitionsfreiheit entgegensteht. 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 grundsätzlich ein → Streikrecht zu. Deshalb führt die GEW derzeit mehrere Gerichtsprozesse für verbeamtete Lehrkräfte, die wegen ihrer Streikteilnahme disziplinarisch belangt wurden.

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

B 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.

Besoldungsrunde

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 2006 jedes Land alleine entscheiden. Die volle Übertragung der Tarifergebnisse ist von der Regel zur Ausnahme geworden. Deshalb rufen die Gewerkschaften im öffentlichen Dienst meist zur „Tarif- und Besoldungsrunde“ auf und versuchen, die BeamtInnen mit einzubeziehen.

B 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.

Der Betriebsrat kann Betriebsversammlungen zu tarifpolitischen Themen einberufen (siehe auch → Personalversammlung).

Mitglieder des Betriebsrates – auch Freigestellte – können als ArbeitnehmerIn streiken, zum Streik aufrufen und gewerkschaftliche Funktionen wahrnehmen. Es muss aber immer klar sein, wann sie als BR und wann als GewerkschaftsvertreterIn handeln.

Bildungsauftrag – Gefährdung durch Streik?

Der Bildungsauftrag der Schulen, Kitas und Hochschulen werde durch Streiks gefährdet – dies ist bei Tarifaueinandersetzungen ein gelegentlich vorgetragenes Argument der 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.

D 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

D

Da in einem regulären Streik die Arbeitspflicht ruht, ist das Direktionsrecht gegenstandslos. Deshalb müssen auch Weisungen von → SchulleiterInnen, KitaleiterInnen, Dienststellenleitern oder Dezernenten nicht befolgt werden. Anweisungen von Vorgesetzten, die durch Streik ausgefallene Arbeits-/Unterrichtszeit vor- oder nachzuarbeiten, sind rechtswidrig.

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.

E Eltern

Bei Streiks in Schulen, Kitas und Jugendhilfeeinrichtungen sind die Eltern der Kinder und Jugendlichen meist direkt oder indirekt vom Streik betroffen. Ihre Solidarität ist deshalb besonders wichtig, um in der → Öffentlichkeit Unterstützung für die Streikziele zu erhalten. Deshalb ist es ratsam, betroffene Eltern möglichst schon im Vorfeld über die Gründe für den Streik zu informieren und um Verständnis und Unterstützung für die geplanten Aktionen zu werben.

Wenn Eltern wegen des Streiks ihre Kinder selbst betreuen müssen, können sie ihrem Arbeitsplatz fernbleiben. Das gilt dann als Verhinderung ohne Verschulden.

Entgeltordnung

Tarifvertragliche Regelung darüber, welche Tätigkeit welcher Entgeltgruppe zugeordnet wird. Sowohl der → TV-L als auch der → TVöD traten zunächst ohne eigene Entgeltordnung in Kraft. Bei beiden galten die Eingruppierungsregelungen des früheren Bundesangestelltentarifvertrags BAT weiter.

Zum TV-L wurde 2011 eine Entgeltordnung vereinbart, jedoch ohne Lehrkräfte-Entgeltordnung (L-EGO). Da es für letztere keine tarifvertragliche Eingruppierung gibt, besteht für Lehrkräfte in dieser Frage keine → Friedenspflicht.

Mit dem Bund wurde Ende 2013 ebenfalls eine neue Entgeltordnung vereinbart, mit den kommunalen → Arbeitgebern wird noch immer verhandelt.

E Erfassung der Streikenden

Der Arbeitgeber wird die Streikteilnahme erfassen, sonst könnte er keinen → Gehaltsabzug berechnen. Anweisungen des Arbeitgebers, wonach sich Streikwillige / Streikende selbst in Listen eintragen oder entsprechende Listen führen sollen, sind rechtswidrig. Das gilt auch für streikende Beschäftigte mit → Leitungsfunktionen. Auch ein Eintrag in die Personalakte der Streikenden ist unzulässig.

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

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.

F Friedenspflicht

Die Friedenspflicht beruht auf höchstrichterlicher Rechtsprechung und verbietet Arbeitsk Kampfmaßnahmen während der Laufzeit eines → 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 → Schlichtung eingeleitet wurde, gilt auch für die Dauer der Schlichtung die Friedenspflicht.

Gehaltsabzug

Für die Dauer der Streikteilnahme besteht kein Anspruch auf Gehalt. Die Berechnungsgrundlage für den Gehaltsabzug im TV-L bzw. TVöD ist § 24 Abs.3.

Bei ganztägigen (Warn-)Streiks wird das Entgelt anteilig nicht gezahlt, bei Lehrkräften unabhängig von stundenplanmäßigen Unterrichtsstunden.

Bei stundenweisen Warnstreiks (Gehaltsabzug je Streikstunde): Monatsentgelt geteilt durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit – das meint auch bei Lehrkräften nicht nur die Unterrichtszeit.

Im Zweifelsfall sollte man seine Gehaltsabrechnung nach einem Streik überprüfen und sich den Gehaltsabzug von der Dienststelle erläutern lassen. GEW-Mitglieder erhalten Beratung durch ihren Landesverband.

G Gewerkschaft

Eine Gewerkschaft ist als Zusammenschluss von ArbeitnehmerInnen im Rahmen der → Koalitionsfreiheit geschützt.

Ein → Streik ist nur rechtmäßig, wenn er von einer tariffähigen Gewerkschaft getragen wird. Tariffähig ist eine Gewerkschaft, wenn sie die Fähigkeit hat, einen → 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 → Arbeitskampfleitung, führt die → Tarifverhandlungen und die → Urabstimmung durch und zahlt ihren streikenden Mitgliedern → Streikgeld.

Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“)

J

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

K 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 → 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. Mit dem Begriff der „negativen Koalitionsfreiheit“ wird umgekehrt das Recht umschrieben, keiner Gewerkschaft beizutreten.

Krankenversicherung

K

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.

K 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.

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.“

L Leitungsfunktionen

LeiterInnen von Schulen, Kitas und anderen Einrichtungen und andere Dienstvorgesetzte haben nicht das Recht, sich in Arbeitskampfmaßnahmen einzumischen (→ Direktionsrecht). Sie dürfen auch nicht einseitig → Notdienste anordnen.

Schulleitungsmitglieder und andere Dienstvorgesetzte dürfen auch keine → Beamtinnen und Beamte auf bestreikten Arbeitsplätzen einsetzen.

Auch Beschäftigte mit Leistungsfunktionen sind – soweit sie nicht verbeamtet sind – ArbeitnehmerInnen und können deshalb auch an einem Streik teilnehmen, da das → Streikrecht nicht an eine Funktion gebunden ist.

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.

M Mitgliederbefragung

Nach Tarifaueinandersetzungen, die ohne → Streik und → Urabstimmung beendet werden, führt die GEW in der Regel eine Mitgliederbefragung über die Annahme des Tarifergebnisses durch. Dabei sind alle GEW-Mitglieder abstimmungsberechtigt, die vom Tarifvertrag direkt betroffen sind. Die Mitgliederbefragung kann in Mitgliederversammlungen oder – seltener – per Briefwahl durchgeführt werden.

Die zuständigen Gremien in der GEW (→ Tarifkommission) sind formal nicht durch das Votum der Mitglieder gebunden, richten sich aber danach. Wie bei einer Urabstimmung gilt das Ergebnis bei mehr als 25 Prozent Zustimmung als angenommen.

Notdienst

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.

O Öffentlichkeit

Streiks im Bildungsbereich wirken nicht primär durch den wirtschaftlichen Schaden, den sie anrichten, sondern durch die Wirkung auf die öffentliche Meinung und darüber vermittelt auf die politisch Verantwortlichen. Deshalb gilt: Je mehr Öffentlichkeit, desto besser.

Bewährte Mittel sind Vorab-Infos und Einladungen an örtliche Medien, Presseerklärungen, Nutzung des Internets und sozialer Netzwerke. Auch der GEW-Hauptvorstand sollte so schnell wie möglich von allen Aktionen erfahren. Die Grundregeln:

- Was ist eure wichtigste Aussage?
- Inhalte korrekt und verständlich (was, wann, wo, warum, wie?);
- Information schnell und aktuell;
- Fotos mit kurzen, erläuternden Texten.

Personalrat

Der Personalrat als Gremium ist laut allen Personalvertretungsgesetzen nicht Arbeitskampfpartei, muss also neutral bleiben. Er ist nicht für → Notdienstpläne zuständig. Er darf über Tarifziele und -auseinandersetzungen informieren, auch in einer → Personalversammlung.

Mitglieder der Personalvertretungen dürfen als ArbeitnehmerInnen streiken, zu Streiks aufrufen und während des Streiks gewerkschaftliche Funktionen wahrnehmen (z. B. → Arbeitskampfleitung). Sie sollten aber stets klarstellen, dass sie nicht als Personalrat, sondern als GewerkschaftsvertreterIn handeln.

Die normale Personalratsarbeit geht auch während eines Streiks weiter. Nur bei streikbedingten Maßnahmen des Arbeitgebers sind die Mitbestimmungsrechte eingeschränkt.

P 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 GewerkschaftsvertreterInnen 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

R

Entsprechend den gesetzlichen Regelungen auf Länderebene sind Referendare BeamtInnen 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! Ein einmalig streikbedingt um 100 Euro vermindertes Bruttoeinkommen führt zu einer monatlichen Renteminderung von 8 Cent.

Schlichtung

Erklärt eine Tarifvertragspartei die → Tarifverhandlungen für gescheitert, so kann es zur Schlichtung kommen. Das sind Gespräche der Verhandlungsführer beider Seiten unter Vermittlung von (neutralen) Schlichtern.

Im Bereich des → TVÖD gibt es eine Schlichtungsvereinbarung zwischen → Gewerkschaften und → Arbeitgebern. Danach wird je ein Schlichter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite benannt, die abwechselnd den Vorsitz führen. Die Schlichtungskommission spricht eine Einigungsempfehlung aus. Nach der Schlichtung werden die Tarifverhandlungen wieder aufgenommen. Die → Friedenspflicht endet erst, wenn diese erneuten Verhandlungen für gescheitert erklärt werden.

Im Bereich des → TV-L gibt es keine Schlichtungsvereinbarung.

S 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 Ausspernung 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 Beamtenbund und Tarifunion.

Solidaritätserklärungen

S

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.

S Solidaritätsstreiks

Hierunter versteht man Streiks bei Arbeitgebern, die selbst nicht Partei eines → Tarifvertrags sind. Nach höchstrichterlicher 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

S

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

Das → Streikrecht hat Verfassungsrang (→ Koalitionsfreiheit).

S Streikaufruf

Zum Streik aufrufen darf nur eine tariffähige → Gewerkschaft. Der Streikaufruf muss vom satzungsmäßig zuständigen Organ beschlossen werden (Geschäftsführender Vorstand bzw. Geschäftsführender Landesvorstand der GEW). Eigene Streikaufrufe von Untergliederungen mit zusätzlichen Streikzielen sind nicht zulässig.

Ein Streikaufruf darf nur rechtmäßige Streikziele enthalten (→ Streik). Schon ein unrechtmäßiges Streikziel macht den gesamten Streikaufruf unrechtmäßig („Rührei-Theorie“). Ein unrechtmäßiger Streik kann u. U. zu Schadenersatzforderungen des Arbeitgebers führen.

Einen Streik ohne Streikaufruf nennt man „wilden Streik“. Ein solcher ist in Deutschland mit unkalkulierbaren rechtlichen Risiken verbunden.

Streikgeld (Streikunterstützung)

GEW-Mitglieder erhalten bei einem Streik eine finanzielle Unterstützung, das Streikgeld. Es ist beim zuständigen GEW-Landesverband zu beantragen. Voraussetzung ist, dass man sich in die Streikliste im → Streikbüro eingetragen hat.

Das Streikgeld beträgt pro Streiktag das Dreifache des auf den nächsten vollen Euro aufgerundeten monatlichen Mitgliedsbeitrags plus fünf Euro für jedes unterhaltsberechtigten Kind. Es kann auch der nachgewiesene → Gehaltsabzug ersetzt werden.

Bei stundenweisen Warnstreiks wird der nachgewiesene Nettogehaltsabzug ersetzt, maximal bis zur Höhe der Unterstützung für einen ganztägigen Streik. Streikunterstützungen sind nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs aus dem Jahr 1990 steuerfrei.

S 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, Stimmungsbarometer 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 – insbesondere im Schuldienst – nicht vom Streikrecht ausgeschlossen.

In Deutschland wird das Streikrecht durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ausgestaltet (→ Streik).

T Tarifkommission

Die Tarifkommission beschließt Empfehlungen für Tarifforderungen, Annahme oder Ablehnung von Tarifiergebnissen u. s. w. Die Entscheidung liegt beim zuständigen GEW-Organ (Geschäftsführender (Landes-)Vorstand oder Koordinierungsvorstand der GEW). In den Tarifkommissionen der GEW haben vom Tarifvertrag betroffene GEW-Mitglieder die Stimmenmehrheit. Diese werden von den GEW-Landesverbänden benannt.

In der Regel wird für Tarifvorhaben mit einem → Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband eine eigene Tarifkommission gebildet, z. B. Bundestarifkommission Länder (BTK-L) für den → TV-L und Tarifkommission Bund-Kommunen (TK BK) für den → TVöD. Zur Koordinierung der Tarifarbeit der GEW gibt es eine bundesweite „Große Tarifkommission“.

Tarifverhandlungen

Verhandlungen der Tarifvertragsparteien → Gewerkschaften und → Arbeitgeber mit dem Ziel, einen Tarifvertrag abzuschließen. Grund kann das Auslaufen bzw. die fristgerechte Kündigung eines → Tarifvertrags sein. Wenn beide Tarifvertragsparteien darin übereinstimmen, können auch Verhandlungen bei ungekündigtem Tarifvertrag geführt werden, die dann in einen Änderungsarbeitsvertrag münden. Ebenso ist es möglich, dass die Gewerkschaft einen Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen über einen bislang nicht tarifvertraglich geregelten, aber grundsätzlich regelbaren Sachverhalt auffordert.

Am Ende von Tarifverhandlungen stehen entweder ein → Tarifvertrag, ggf. nach einer → Mitgliederbefragung, oder bei Scheitern der Tarifverhandlungen ggf. eine → Schlichtung oder → Urabstimmung und → Streik.

T Tarifrunde

Das ist ein umgangssprachlicher Begriff für die regelmäßig 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 → Tarifverträge, für den → TVöD und den → TV-L die Anlagen mit den Entgelttabellen. Damit wird die Tarifrunde eröffnet. Dann folgt eine intensive Mitgliederdiskussion und Beschlussfassung (→ Tarifkommission) über die Tarifziele (Höhe der Entgeltanhebung u. a.). Damit gehen die Gewerkschaften in die → Tarifverhandlungen.

Tarifvertrag

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

Im Tarifvertrag wird jeweils eine Laufzeit 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.

T TVöD

Der „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ TVöD wurde 2005 mit Bund und kommunalen Arbeitgebern abgeschlossen und bildet ein einheitliches Tarifrecht für die Arbeiter und Angestellten bei Bund und Kommunen. Für die Angestellten ersetzt er den Bundesangestelltentarifvertrag BAT / BAT-O. Die Überleitung der „Altbeschäftigten“ in das neue Tarifrecht ist im Überleitungstarifvertrag TVÜ geregelt.

Mit dem Bund wurden 2013 die Grundzüge einer → Entgeltordnung zum TVöD vereinbart. Mit den kommunalen → Arbeitgebern steht die Einigung immer noch aus. Bis dahin gilt dort das Eingruppierungsrecht des BAT / BAT-O weiter.

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

TV-L

Gut ein Jahr nach dem → TVöD wurde 2006 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) der „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder“ TV-L unterzeichnet. Auf Arbeitnehmerseite stehen neben dem Verhandlungsführer ver.di die GEW, GdP und IG BAU sowie die dbb Tarifunion.

Der TV-L entspricht in seiner Grundstruktur dem TVöD, wird aber getrennt verhandelt und weist Unterschiede im Detail auf. Die Überleitung der „Altbeschäftigten“ der Länder ist im Überleitungstarifvertrag TVÜ-L geregelt. In Berlin gilt der TV-L erst seit einem Überleitungstarifvertrag 2013, in Hessen gilt der ebenfalls ähnliche TV-H (→ Arbeitgeber).

Die → Entgeltordnung zum TV-L wurde erst 2011 vereinbart. Sie gilt bis heute nicht für Lehrkräfte.

U 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.

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.

U 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 und bei → Warnstreiks unüblich.

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.

Urlaub

U

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.

W Warnstreik

Warnstreiks sind ein vom Bundesarbeitsgericht legitimiertes Mittel, um Blockaden auf der Arbeitgeberseite zu lockern und daran zu erinnern, dass in Verhandlungen Ergebnisse erzielt werden sollen und nicht ausgesessen werden.

Warnstreiks können einzelne Tage, aber auch nur wenige Stunden dauern und auch regional begrenzt sein. Für Warnstreiks gelten die gleichen rechtlichen Voraussetzungen wie für einen → Streik.

Werbung am Arbeitsplatz

W

Die Werbung neuer Mitglieder für die → Gewerkschaft ist Bestandteil der → Koalitionsfreiheit. Am besten geht das am Arbeitsort – 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.“

Anders verhält es sich u. U. mit Streikaufrufen: Hier urteilte jüngst ein Arbeitsgericht, dass ein Arbeitgeber es nicht hinnehmen muss, wenn Streikaufrufe über das firmeneigene Intranet verbreitet werden.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden- Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Berlin

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

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Brandenburg

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



GEW Bremen

Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Hessen

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

GEW Hamburg

Rothenbaum-
chaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Mecklenburg- Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Telefax: 0385/48527-24
landesverband@
gew-mv.de
www.gew-mv.de



GEW Nieder- sachsen

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

GEW Rheinland- Pfalz

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

GEW Nordrhein- Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Telefax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Saarland

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



GEW Sachsen

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

GEW Schleswig- Holstein

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

GEW Sachsen- Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/73134-05
info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Thüringen

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



GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt a. M.
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

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

Antrag auf Mitgliedschaft (Bitte in Druckschrift ausfüllen)

Persönliches

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon / Fax

E-Mail

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr)

weiblich

männlich

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif- / Besoldungsgruppe

Stufe

seit

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb / Dienststelle / Schule

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule



Beschäftigungsverhältnis:

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

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum

Unterschrift

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.; Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat

Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber)

Kreditinstitut (Name und BIC)

IBAN

Ort / Datum

Unterschrift

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Vielen Dank – Ihre GEW





Online Mitglied werden

www.gew.de/Mitgliedsantrag.html

Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe / Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungs-


gemäßigen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVÖD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Betrieb / Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag

- BeamtInnen zahlen 0,78 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen 0,73 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVÖD.

- 
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
 - Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
 - Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
 - Bei EmpfängerInnen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttoreuhestandsbezuges. Bei RentnerInnen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Impressum

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt

Tel.: 069 78973-0

Fax: 069 78973-102

info@gew.de

www.gew.de

www.gew.de/tarif

Verantwortlich: Andreas Gehrke

Redaktion: Gesa Bruno-Latocha

Gestaltung: Werbeagentur Zimmermann GmbH,
Frankfurt am Main

Druck: Druckerei Leutheußer, Coburg



4. aktualisierte Auflage, Februar 2014



www.gew.de/tarif