



Berlin-Brandenburg, 20.09.2021

AUFRUF ZUM WARNSTREIK im BFW am Standort Mühlenbeck & AUFRUF ZUR AKTIVEN MITTAGSPAUSE an den Berliner Standorten am Dienstag, 21. September 2021

Liebe Kolleginnen und Kollegen im Berufsförderungswerk Berlin-Brandenburg!

Die Geschäftsführung hat unsere Forderung nach einer Wiederinkraftsetzung des Tarifvertrages und damit einer angemessenen Zahlung von *Urlaubs- und Weihnachtsgeld* abgelehnt.

Ebenso hat sie unser Angebot einer stärkeren Beteiligung von Mitarbeiter*innen bei der Bewältigung der anstehenden Aufgaben zur Lösung der wirtschaftlichen Schieflage zurückgewiesen.

Ebenso lehnt sie unseren Verfahrensvorschlag, die Beteiligung von Gewerkschaft und Mitarbeiter*innen bei der Erstellung von Stellen- und Tätigkeitsbeschreibungen als Grundlage einer gerechten Eingruppierung in Entgeltgruppen, ab.

Unsere Geschäftsführung ist der Meinung, dass sie nicht die Verantwortung trägt für die schwierige wirtschaftliche Situation; sie lehnt die Verantwortung ab, denkt aber, dass nur sie allein die Entscheidungen treffen kann, um das BFW langfristig auf stabile Füße zu stellen.

Mit unserem Geld? Nein!

Zur Durchsetzung unserer Forderung nach der Wiederinkraftsetzung des Tarifvertrages Sonderzuwendungen ruft ver.di die Beschäftigten im Berufsförderungswerk Berlin-Brandenburg e. V. am Standort Mühlenbeck (Kastanienallee 25, 16567 Mühlenbeck) für den 21. September 2021 in der Zeit von 7:00 bis 17:00 Uhr zum Warnstreik auf.

Die Beschäftigten an den Berliner Standorten rufen wir für den selben Tag wiederholt zur Aktiven Mittagspause in der Zeit 12:15 bis 12:45 Uhr auf.

Wir fordern die rückwirkende Wiederinkraftsetzung des von der Unternehmensleitung gekündigten Tarifvertrages über die Gewährung von Sonderzuwendungen im Berufsförderungswerk Berlin-Brandenburg zum 01.01.2021. Ausstehende Zahlungen (nicht ausgezahlte "Urlaubsgelder") werden mit der Entgeltzahlung spätestens im September des Jahres ausgeglichen. Der wieder in Kraft gesetzte Tarifvertrag *Sonderzuwendungen* gilt unter der zusätzlichen Maßgabe, dass die Gesamtjahreshöhe der Jahressonderzuwendung beginnend mit dem Kalenderjahr 2022 über die garantierten 115% hinaus, abhängig vom positiven Betriebsergebnis, auf bis zu 172,5% steigt. Wir lehnen die einseitige Abwälzung der wirtschaftlichen „Schieflage“ auf die Beschäftigten ab. Die Verringerung der Beschäftigteneinkommen löst diese Probleme nicht. Vielmehr verschärft sie die Situation im BFW, etwa wenn es nicht gelingt Beschäftigte zu halten oder neue Beschäftigte zu gewinnen.

Deshalb streiken bzw. protestieren wir am Dienstag. Und je mehr von uns die Arbeit niederlegen bzw. protestieren, desto wirkungsvoller ist der Streik / Aktive Mittagspause. Seid dabei! Lasst uns zeigen, dass wir nicht bereit sind, das alles hinzunehmen!

Mit kollegialen Grüßen
André Pollmann für die
ver.di-Mitgliederversammlung im
Berufsförderungswerk Berlin-Brandenburg

Deine Rechte im Streik

Information zum Arbeitsrecht

1. Der Streik ist ein Grundrecht zur Durchsetzung unserer Forderungen (Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes). Das Recht zum Streik wird aus Art. 9 Abs. 3 GG abgeleitet. Das BAG hat schon sehr früh erkannt, dass **Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik „kollektives Betteln“ wären (BAG vom 12.9.1984)**. Unbefristete Streiks und Warnstreiks unterscheiden sich rechtlich nicht wesentlich. Warnstreiks sind dadurch gekennzeichnet, dass sie von vornherein zeitlich begrenzt sind, sie können über wenige Stunden gehen, aber auch einen ganzen Arbeitstag andauern. Eine feste zeitliche Grenze gibt es nicht. Warnstreiks können grundsätzlich auch **verhandlungsbegleitend** durchgeführt werden. Sind die Verhandlungen gescheitert, kann nach einer weiteren Abstimmung in den unbefristeten Streik übergegangen werden.
2. **Die Teilnahme an einem rechtmäßigen (Warn)Streik stellt keine Verletzung des Arbeitsvertrags dar.** Maßregelungen durch den Arbeitgeber wegen der Teilnahme an einem Streik sind verboten! Der bestreikte Arbeitgeber darf streikende Arbeitnehmer/ innen nicht wegen eines Schadens in Anspruch nehmen, nicht abmahnen oder sogar kündigen! Der von einer Gewerkschaft ausgerufene Streik trägt nach der Rechtsprechung die „Vermutung der Rechtmäßigkeit in sich“. Darauf können sich die Streikenden berufen.
3. **Unser ver.di Streik ist rechtmäßig:** „Gewerkschaftliche Warnstreiks sind nach Ablauf der Friedenspflicht auch während noch laufender Tarifverhandlungen zulässig“ (BAG v. 12.09.1984 – 1 AZR 342/83). „Die Tarifvertragsparteien bestimmen selbst, wann die Verhandlungen ausgeschöpft sind“ (BAG v. 21.06.1988 – 1 AZR 651/86).
4. **Während des Streiks ruht das Arbeitsverhältnis.** Arbeitnehmer*innen brauchen in dieser Zeit keine Arbeitsleistung zu erbringen und unterliegen nicht dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Ein RIOS-LBR-Eintrag erfolgt demnach nicht. Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht für die Dauer des Streiks nicht. Gewerkschaftsmitglieder erhalten Streikunterstützung. Nicht-Mitglieder haben ebenfalls ein Streikrecht, sie erhalten jedoch kein Streikgeld.
5. **Streikgeld und Rechtsschutz: ver.di-Mitglieder erhalten Streikgeld** in Höhe des 2,5-fachen des Monatsbeitrages für jeden Streiktag, an dem kein Entgelt gezahlt wird. Bei einer Mitgliedschaft von weniger als 1 Jahr beträgt die Höhe des Streikgeldes das 2,2-fache des Monatsbeitrages. Pro kindergeldberechtigtem Kind gibt es 2,50 € pro Arbeitstag zusätzlich. ver.di-Mitglieder haben zudem umfangreichen Rechtsschutz und die Möglichkeit zur Rechtsberatung in allen Streitfragen in Zusammenhang mit einem Arbeitskampf. Die Streikgelderfassung findet im STREIKLOKAL vor Ort statt.
6. Wer die Arbeit während des Streiktages bereits aufgenommen hatte, und dann erst in den Streik eintritt, für den gilt: **Ein Austragen (in der Arbeitszeiterfassung) ist nicht zweckmäßig, da ansonsten der Streik Freizeit wäre:** „Streiken während der Freizeit ist keine Streikteilnahme“ (Bundesarbeitsgericht (26.7.2005, Az. 1 AZR 133/04). Wer an einem Streik teilnimmt, muss sich auch nicht (etwa beim Vorgesetzten) abmelden. Es besteht auch keine Verpflichtung sich vorher bspw. in Listen einzutragen, um dem AG seine*ihre Streikbereitschaft zu signalisieren. Im Arbeitszeiterfassungsbogen sollte die übliche Arbeitszeit eingetragen werden.

7. Auch eine weitere in der Praxis oft strittige Frage hat das BAG klargestellt: Die Zeit der Streikteilnahme darf nicht auf ein Gleitzeitkonto angerechnet werden oder als „Fehlzeit“ in einem Zeiterfassungssystem verbucht werden. Die Streikteilnahme führt dazu, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, das entsprechende Entgelt einzubehalten. Eine einseitige Anrechnung durch den Arbeitgeber auf die Arbeitszeit ist nicht zulässig. Wird die Zeit der Streikteilnahme in einem Zeiterfassungssystem automatisch als „Fehlzeit“ abgerechnet, kann die Rückgängigmachung verlangt werden.
8. **Die Teilnehmenden im BFW BB werden über die Streikteilnahme von den Beschäftigten informiert** und aufgefordert, sich bei der Ausbildungsleitung zu erkundigen, ob und wie die Ausbildung bzw. der Unterricht etc. fortgesetzt wird. Der*die Arbeitnehmer*in darf die TN jedenfalls nicht „Nach-Hause-Schicken“. Es ist auch nicht förderlich, den Teilnehmenden "Aufträge" für die Streikzeit zu geben. Der Sinn des Streiks ist, die Arbeitsleistung vorzuenthalten, nicht diese kreativ zu erfüllen und damit den Betrieb am Laufen zu halten. Wir wollen zeigen, dass alle im Betrieb tätigen Mitarbeitenden einen Beitrag leisten.
9. Die Anordnung von Überstunden aus Anlass der Teilnahme am Streik ist rechtswidrig und unwirksam. Auch eine Verpflichtung zur Nacharbeit der durch den Streik ausgefallenen Arbeitsstunden besteht nicht. Die Ablehnung von Arbeit während des Streiks ist keine unberechtigte Arbeitsverweigerung.
10. In Arbeitskämpfen darf der Arbeitgeber sogenannte „**Notdienstarbeiten**“ **nicht einseitig** organisieren und einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hierauf verpflichtet. Notdienstarbeiten dürfen im Übrigen nur zur Erhaltung der Substanz des Eigentums, nicht jedoch zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes, verlangt werden. Für das BFW BB wurde keine Notdienstvereinbarung mit ver.di getroffen.
11. **Um einen reibungslosen, ordnungsgemäßen und erfolgreichen Ablauf des Streiks zu gewährleisten, halten sich alle Kolleginnen und Kollegen an die Anweisungen der Arbeitskampfleitung.** Der Streik rechtfertigt keine strafbaren Handlungen. Unvermeidbare Verzögerungen z.B. durch Gespräche oder Streikposten im Zugangsbereich eines Betriebes müssen jedoch hingenommen werden. Die Streikenden dürfen ihre Meinung auch „schimpfend und polternd“ äußern, Beleidigungen oder tätliche Angriffe von Streikwilligen sind aber nicht zulässig. Streikunwillige dürfen nicht am Betreten des Betriebsgeländes gehindert werden, auch wenn Verzögerungen unvermeidbar sind und hingenommen werden müssen. Der aktive Einsatz von Arbeitsmitteln des Arbeitgebers (Fahrzeuge, Maschinen etc.) ist nicht zulässig. Der Streik rechtfertigt nur die Niederlegung der Arbeit, nicht aber den aktiven Einsatz oder Beschädigungen der Arbeitsmittel des Arbeitgebers.