

Streikordnung

*mit Richtlinien
zur Durchführung von
Streikmaßnahmen
und Schlichtungsverfahren*



Beschluss Gewerkschaftsrat vom 20.06.2018

Inhaltsübersicht

	Seite
Vorwort	3
1 Streikordnung	4
2 Richtlinien zur Durchführung von Streikmaßnahmen	8
2.1 Tarifverhandlungen	8
2.2 Voraussetzungen	8
2.3 Urabstimmung	9
2.4 Vorbereitung	9
2.5. Durchführung	9
2.6 Warnstreik	11
2.7 Rechte und Pflichten der Mitglieder	12
2.7.1 Der Streik	12
2.7.2 Auswirkungen auf das Einzelarbeitsverhältnis	13
2.7.3 Auswirkungen auf das Arbeitsentgelt usw.	13
2.7.4 Auswirkungen auf die Krankenbezüge und die Krankenversicherung	13
2.7.5 Auswirkungen auf die Rentenversicherung	14
2.7.6 Auswirkungen auf die Arbeitslosenversicherung	14
2.7.7 Auswirkungen auf die Unfallversicherung	14
2.7.8 Auswirkungen auf die Betriebsrente / VAP	14
2.7.9 Auswirkungen auf den Urlaub	14
2.7.10 Auswirkungen auf bestimmte Gruppen	14
3 Schlichtungsverfahren	15
3.1 Voraussetzung und Einleitung	15
3.2 Berufung der Kommissionsmitglieder	16
3.3 Wiederaufnahme der Tarifverhandlungen	16
3.4 Friedenspflicht	16
3.5 Kosten	16
Anlage 1 Streikstundennachweis	17
Anlage 2 Abrechnung Streikgeld (Excel-Datei)	18
Anlage 3 Abschlagzahlung Streikgeld	19
Anlage 4 Plakat „Hier wird gestreikt“	20

Die Streikordnung mit Richtlinien zur Durchführung von Streikmaßnahmen und Schlichtungsverfahren der CGPT wurde vom CGPT - Gewerkschaftsrat am 20.06.2018 beschlossen.

Vorwort zur CGPT- Streikordnung

Die vom Gewerkschaftsrat der CGPT beschlossene Streikordnung regelt die Maßnahmen bei Streik sowie die Maßnahmen bei Urabstimmungen, bei Warnstreiks, Arbeitskämpfen und Schlichtungen. Zudem werden die Rechte und Pflichten der an einer Arbeitskampfmaßnahme Beteiligten erläutert.

Als Hilfe für die Vorbereitung sowie für die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen sind den *Richtlinien der Streikordnung zur Durchführung von Streikmaßnahmen* verschiedene Vordrucke und Berechnungsformblätter als Anlagen beigelegt.

Die vorliegende Streikordnung gibt unseren Mitgliedern einen umfassenden Überblick zu einem Streik, seinen Voraussetzungen und Folgen.

+++

Das Streikrecht ist kein privates, persönliches Recht eines/einer einzelnen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin. Es stützt sich nach der Rechtsprechung auf Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes. Es ist ein gemeinschaftliches Recht der jeweiligen Tarifpartner.

Rechtmäßig ist ein Streik, wenn er

1. von einer tariffähigen Partei (Gewerkschaft) verantwortet wird.
2. für ein tariflich regelbares Ziel geführt wird.
3. eine bestehende Friedenspflicht nicht verletzt.
4. nicht gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstößt.

1. Streikordnung

Die CGPT vertritt bei Arbeitskampfmaßnahmen die Interessen des bei ihr organisierten Tarifpersonals (Arbeitnehmer/innen, Auszubildende). Sie setzt sich vor allem für die Verbesserung und Ausgestaltung der Dienst- und Arbeitsverhältnisse durch den Abschluss von Tarifverträgen ein. Zum Erreichen dieser Ziele nutzt die CGPT erforderlichenfalls alle rechtlich zulässigen Mittel des Arbeitskampfes.

Der Gewerkschaftsrat der CGPT hat zu diesem Zweck die folgende Streikordnung für die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen am 20.06.2018 beschlossen.

§ 1

Voraussetzungen für Arbeitskampfmaßnahmen

(1) Der Streik als gemeinsame und planmäßige Arbeitsniederlegung ist als letztes Mittel zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen zur Verbesserung von Einkommens- und Arbeitsbedingungen bzw. der Abwehr von Verschlechterungen anzuwenden.

(2) Vor jeder gewerkschaftlichen Kampfmaßnahme müssen alle Möglichkeiten der Verhandlung mit dem Tarifpartner unter Beachtung der jeweils geltenden Schlichtungsvereinbarung ausgeschöpft sein.

§ 2

Verfahren bei Arbeitskampfmaßnahmen

(1) Der Gewerkschaftsrat (GR) der CGPT ordnet die Einleitung der Arbeitskampfmaßnahmen der CGPT (Streik oder Urabstimmung) an.

(2) Vor der Durchführung der Arbeitskampfmaßnahme (Streik und Urabstimmung) wird die zentrale Streikleitung (zSL) vom GR eingesetzt. Die zSL besteht aus dem Bundesvorsitzenden oder einem seiner Stellvertreter, dem Vorsitzenden der jeweiligen Tarifkommission bzw. einem seiner Stellvertreter und einem Vertreter des GR.

(3) Die Landes-/Regionalverbände/Teams setzen umgehend regionale Streikleitungen (rSL) ein.

(4) Die örtlichen Streikleitungen (öSL) werden bei Bedarf von den Landes-/Regionalvorständen / Teams eingesetzt.

(5) Die zSL hat unter anderem

- die Rechtmäßigkeit des Streiks laut Satzung § 3 ohne Urabstimmung festzustellen und den Streik anzuordnen
- bei Streik mit Urabstimmung diese durchzuführen und die Rechtmäßigkeit der Streikbereitschaft festzustellen und mitzuteilen
- die Aussetzung des Streiks nach Vorliegen eines neuen Verhandlungsergebnisses bekannt zu geben und
- die Fortsetzung bzw. Beendigung des Streiks mitzuteilen.

§ 3

Urabstimmung

Entscheidet sich der GR für eine Urabstimmung, so gilt folgendes:

- (1) Ein Streik kann nur beschlossen werden, wenn sich mindestens 75% der an der Urabstimmung beteiligten stimmberechtigten Mitglieder, mindestens aber mehr als 50% aller Stimmberechtigten, für den Streik entschieden haben. Abgestimmt wird in geheimer Wahl; Briefwahl ist möglich.
- (2) Stimmberechtigt sind alle Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden (Tarifkräfte), die Mitglied der CGPT sind.
- (3) Zur Durchführung von Urabstimmungen erlässt die zSL der CGPT jeweils aktuelle Richtlinien.

§ 4

Streikbeginn

- (1) Der GR beauftragt die zSL mit der Einleitung und Durchführung der Arbeitskampfmaßnahmen.
- (2) Die rSL Streikleitungen der Landes-/Regionalverbände / Teams entscheiden im Einvernehmen mit der zSL, bei welchen Betrieben, Niederlassungen bzw. Abteilungen gestreikt werden soll.
- (3) Die öSL sind an die Weisungen der rSL gebunden.

§ 5

Aufgaben der Streikleitungen

- (1) Die rSL/öSL hat der Betriebs- bzw. Niederlassungsleitung die Arbeitsniederlegung anzukündigen.
- (2) Sie hat Vorkehrungen zu treffen, dass keine Betriebseinrichtungen beschädigt oder zerstört werden.
- (3) Die eingesetzten Streikposten dürfen die Arbeitswilligen nicht durch Gewalt oder Drohung an der Arbeitsaufnahme hindern.
- (4) Die zSL ist im Streikfall durchgehend erreichbar.
- (5) Die Zuständigkeit für die Betreuung und Information der Streikenden wird vor Streikbeginn zwischen der zSL und der rSL geregelt.
- (6) Die rSL/öSL bestätigt den Streikstundennachweis.

§ 6

Notdienstarbeiten

(1) Die von der rSL/öSL anerkannten Notdienstarbeiten müssen erledigt werden. Notdienstarbeiten sind alle Arbeiten, die zum Schutz und zur Erhaltung der Betriebseinrichtungen sowie für das Gemeinwohl notwendig sind.

(2) An Personen, die zu Notdienstarbeiten verpflichtet werden, sind Ausweiskarten auszugeben.

§ 7

Verhalten bei Streik

(1) Beschlossene Arbeitsk Kampfmaßnahmen sind von den Tarifkräften solidarisch mitzutragen.

(2) Jede Tarifkraft ist verpflichtet, sich während des Arbeitskampfes der CGPT zur Verfügung zu stellen und alle Weisungen der Streikleitung zu befolgen.

(3) Mit der Beantragung der Unterstützungsleistung legt das Mitglied alle notwendigen Nachweise (betriebliche Anwesenheitskontrolle, Entgeltabrechnung und Streikstundenachweis) spätestens 2 Monate nach Streikende der rSL vor.

§ 8

Unterstützung bei Arbeitsniederlegung

(1) Hat die Teilnahme an einer von der CGPT beschlossenen Arbeitsniederlegung eine Minderung des Arbeitsentgeltes zur Folge, so wird durch die CGPT Unterstützung gemäß § 10 in Verbindung mit Anhang III, C. der Satzung in Höhe des 2,5fachen monatlichen Mitgliedsbeitrages, höchstens jedoch die nachgewiesene Minderung des Entgeltes, gezahlt. Die Zahlung des Streikgeldes ist von der satzungsgemäßen Beitragsentrichtung abhängig. Für jedes unterhaltspflichtige Kind erhält das streikende Mitglied einen Zuschlag von 2.- € pro Streiktag.

(2) Anspruchsberechtigt sind die Mitglieder, deren Mitgliedschaft in den folgenden 12 Monaten nach Streikende besteht. Anspruch auf Unterstützung beginnt mit der Mitgliedschaft (Anmeldung bei der rSL).

(3) Der Anspruch auf Unterstützung besteht vom ersten Streiktag an.

(4) Der Anspruch ist verwirkt, wenn Mitglieder vor dem Ende der Arbeitsniederlegung die Arbeit wiederaufnehmen. Bereits erhaltene Unterstützung ist in diesem Fall zurückzuzahlen.

(5) Die Auszahlung der Unterstützungsleistung wird grundsätzlich durch Überweisung auf ein vom Mitglied angegebenes Konto erfolgen.

(6) Eine Abschlagzahlung ist möglich. Die Höhe bestimmt die zSL im Einvernehmen mit der rSL.

§ 9

Aussetzung / Beendigung des Streiks

(a) Bei Streik ohne Urabstimmung:

Die zSL teilt nach Vorliegen eines neuen Verhandlungsergebnisses das Ende der Arbeitskampfmaßnahme unverzüglich mit.

(b) Bei Streik mit Urabstimmung:

(1) Ordnet die zSL nach Vorliegen eines neuen Verhandlungsergebnisses Aussetzung des Streiks an, ist eine Urabstimmung über die Annahme des Verhandlungsergebnisses nach Maßgabe der zSL durchzuführen.

(2) Der Streik ist zu beenden, wenn mindestens 25% der stimmberechtigten Tarifkräfte der CGPT einen zur Urabstimmung gestellten Vermittlungsvorschlag angenommen haben.

(3) Die zSL teilt das Ende der Arbeitskampfmaßnahmen unverzüglich mit.

§ 10

Warnstreik

(1) Ein Warnstreik ist rechtlich erst nach Beendigung der Friedenspflicht zulässig; diese gilt bis zum Auslaufen eines gekündigten Tarifvertrages.

(2) An Warnstreiks dürfen nur Tarifkräfte teilnehmen.

(3) Der Landes-/Regionalverbandsvorstand / Teams entscheidet im Einvernehmen mit dem geschäftsführenden Bundesvorstand, ob und in welchem Umfang Warnstreiks durchgeführt werden.

(4) Für nachgewiesene Lohn- bzw. Vergütungsminderung wegen Teilnahme an rechtlich zulässigen Warnstreiks zahlt die CGPT ihren Mitgliedern eine Unterstützung gemäß § 8 dieser Streikordnung

2. Richtlinien zur Durchführung von Streikmaßnahmen

2.1 Tarifverhandlungen

Die Tarifverhandlungen laufen im Allgemeinen nachfolgendem Schema ab:

Veröffentlichung der Forderungen nach Abstimmung zwischen der Tarifkommission und dem Bundesvorstand/Gewerkschaftsrat

Kündigung eines Tarifvertrages

Aufnahme und Führung der Verhandlungen

Abschluss eines Tarifvertrages oder Feststellung des Scheiterns der Verhandlungen

Durchführung des Schlichtungsverfahrens

Feststellung des Scheiterns des Schlichtungsverfahrens

Beschluss zur Arbeitskampfmaßnahme (Streik oder Urabstimmung) nach Ablauf der Friedenspflicht

Durchführung der Urabstimmung

2.2 Voraussetzungen

Für die Durchführung eines rechtmäßigen Streiks müssen die in der Streikordnung dafür geforderten Voraussetzungen erfüllt sein. Dazu gehört insbesondere das Gebot der Verhältnismäßigkeit zum angestrebten Ziel. Das bedeutet, jegliche Arbeitskampfmaßnahme darf erst nach Ausschöpfung aller Verhandlungs- und Verständigungsmöglichkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien ergriffen werden.

Der Bundesvorstand der CGPT muss die Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit eines Streiks feststellen. Von den Landes-/ Regionalverbänden / Teams ist die CGPT-Streikordnung zwingend zu beachten. Die notwendigen Streikvorbereitungen (z. B. Urabstimmung) sind durchzuführen.

Die erforderliche Streiktaktik wird vom Bundesvorstand in Abstimmung mit den Landes-/Regionalverbänden/ Teams und den Betriebsgruppen in den Niederlassungen/Betrieben bestimmt.

Nach der CGPT- Streikordnung ist der Streik das letzte Mittel zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen.

Die Entscheidung und Verantwortung für einen Streik liegt ausschließlich beim CGPT-Gewerkschaftsrat. Dies gilt auch für einen Warnstreik.

2.3 Urabstimmung

Wird vom CGPT- Gewerkschaftsrat eine Urabstimmung beschlossen, so wird vor der Durchführung einer Urabstimmung eine zSL eingesetzt. 155 45131

Stz der zSL: CGPT- Bundesgeschäftsstelle, Alfredstr. ~~77-79~~, 45130 Essen,
Telefon (0201) 85 79 65 40, Telefax (0201) 85 79 6549.

Bei den Landes-/Regionalverbänden/ Teams und Niederlassungen/Betrieben werden rSL und bei Bedarf öSL gebildet, die die Urabstimmung durchzuführen haben.

Die Urabstimmung in den Niederlassungen/Betrieben wird geheim durch Stimmzettelabgabe in dafür bereitgestellten Räumen oder in Form der Briefwahl durchgeführt. Welche Form der Urabstimmung gewählt wird, obliegt der öSL bzw. rSL.

Den Termin für die Urabstimmung legt die zSL fest. Abstimmungsberechtigt sind nur die Mitglieder der CGPT im Arbeitnehmerverhältnis - keine Beamten im aktiven Beamtenverhältnis.

Das Ergebnis der Urabstimmung wird von der öSL an die rSL und von dieser an die zSL zur Ermittlung des Gesamtergebnisses weitergeleitet. Über die Urabstimmung ist auf jeder Ebene ein Protokoll zu fertigen.

2.4 Vorbereitung

Nach Bildung der zSL, der rSL und öSL ist von diesen die Urabstimmung vorzubereiten. Die Durchführung und der Zeitpunkt der Urabstimmung werden von der zSL bekannt gegeben.

Je nach den örtlichen Verhältnissen werden die Urabstimmungen bei den Niederlassungen/Betrieben durch Urnenwahl oder durch Briefwahl durchgeführt. Um eine möglichst hohe Beteiligung zu erreichen, sind die Mitglieder durch Rundschreiben, eMail und ggf. über die Presse zu informieren.

2.5 Durchführung

2.5.1

Die zSL hat im Wesentlichen folgende Aufgaben:

- umfassende und laufende Information der regionalen Streikleitungen sowie ständige Verbindung mit ihnen zu halten,
- die Erstellung und den Versand der Stimmzettel und der Umschläge für die beiden Urabstimmungen vorzunehmen,
- zur Urabstimmung aufzurufen,
- die Streikfreigabe bekannt zu geben,
- die Koordinierung aller Maßnahmen,
- Überwachung der ordnungsgemäßen Durchführung des Streiks,
- die Aussetzung des Streiks bekannt zu geben,
- die Beendigung des Streiks bekannt zu geben und
- den Verlauf des Streiks zu dokumentieren.

2.5.2

Die rSL haben im Wesentlichen folgende Aufgaben:

- die Abstimmungsunterlagen zu versenden,
- die Streikunterlagen bereit zu halten;
hierzu gehören: Armbinden für Streikleitung und -posten, Plaketten o. ä. für Streikende, Plakate und Formblätter lt. Anlagen,
- die erforderlichen Unterlagen an die öSL auszuliefern,
- die Durchführung von Streikmaßnahmen in Übereinstimmung mit der zSL festzulegen,
- die von Maßnahmen betroffenen Niederlassungs-/Betriebsleitungen zu benachrichtigen und den jeweiligen örtlichen Streikleiter namentlich zu benennen,
- über besondere Vorkommnisse der zSL zu berichten,
- eine ständige Verbindung zu den öSL und der zSL zu halten,
- die Presse über Streikbeginn und -ende zu informieren,
- Verzeichnisse der streikberechtigten Mitglieder zu erstellen,
- die Streikunterstützungen auszuzahlen,
- die Abrechnungen über die Streikunterstützungen an den Bundesvorstand zu senden und nach Beendigung des Streiks einen Bericht über den Verlauf an die zSL zu übermitteln.

2.5.3

Die öSL haben im Wesentlichen folgende Aufgaben:

- die Urabstimmung vorzubereiten;
hierzu gehören: Festlegung des Abstimmungsraumes mit der Niederlassungs-/Betriebsleitung, Bereitstellung der Urnen, Einsatz von Wahlhelfern,
- zur Teilnahme an der Urabstimmung aufzufordern,
- die Abstimmungsunterlagen zu verteilen,
- Nicht-Mitglieder zu werben (Aufnahmescheine bereithalten),
- das Ergebnis der Urabstimmung der rSL zu melden,
- die Streikmaßnahmen allgemein zu überwachen,
- die Teilnahme der CGPT-Mitglieder zu gewährleisten,
- die Streikposten zu benennen und einzusetzen,
- die Streikplakate zu kleben und Handzettel zu verteilen,
- den Streikablauf mit den Streikenden und der rSL abzusprechen,
- alle Vorkommnisse der rSL zu melden,
- die Streikstundennachweise zu führen,
- eine ständige Verbindung zur rSL zu halten,
- eine Vereinbarung über Notdienstarbeiten °) mit der Niederlassungs-/Betriebsleitung in Übereinstimmung mit der rSL zu treffen,
- nach Beendigung des Streiks einen Bericht über den Verlauf an die rSL zu senden.

°) Notdienstarbeiten dienen der Erhaltung der Betriebseinrichtungen, damit die Wiederaufnahme der Arbeit nach Beendigung des Streiks unverzüglich erfolgen kann. Sie sind auf das äußerst vertretbare Mindestmaß zu beschränken. Über Art und Umfang von Notdienstarbeiten sowie die Zahl der dazu notwendigen Arbeitnehmer/innen ist rechtzeitig das Einvernehmen mit der Niederlassungs-/Betriebsleitung herbeizuführen.

2.6 Warnstreik

2.6.1

Ein Warnstreik ist rechtlich zulässig nach Beendigung der Friedenspflicht, das heißt, nach Beendigung der Laufzeit eines gekündigten Tarifvertrages.

Danach sind Warnstreiks zulässig

- vor Aufnahme von Tarifverhandlungen, wenn sich die Arbeitgeber nach Ablauf der Friedenspflicht weigern, innerhalb einer angemessenen Frist Tarifverhandlungen aufzunehmen;
- während laufender Tarifverhandlungen, wenn die Friedenspflicht abgelaufen ist; während der Schlichtung lebt die Friedenspflicht wieder auf.

2.6.2

Sinn und Zweck des Warnstreiks ist es, die Arbeitgeber vor Verzögerung oder Verschleppung der Tarifverhandlungen zu warnen.

Ein Warnstreik

- muss von einer Gewerkschaft ausgerufen und getragen werden.
- kann jedoch ohne vorherige Urabstimmung ausgerufen werden.
- wird in der Regel punktuell (Einzelbetrieb) oder regional (eine Stadt) ausgerufen.
- kann somit als gewerkschaftliches Überraschungsmittel eingesetzt werden.
- darf nur zeitlich begrenzt eingesetzt werden.

Der genaue Zeitpunkt sowie Ort eines Warnstreiks müssen nicht angekündigt werden; der Arbeitgeber muss jedoch vorher allgemein gewarnt und auf die Möglichkeit von Warnstreiks hingewiesen werden.

Die Länge des Warnstreiks legt der GR oder geschäftsführende BV fest und ist strikt einzuhalten!

2.6.3

Auch der Warnstreik bedeutet Niederlegung der Arbeit, das Arbeitsmittel (Arbeitsplatz) darf nicht direkt bestreikt werden; arbeitswillige Arbeitnehmer dürfen an der Arbeit nicht gehindert werden; Zugang bzw. Zufahrt zur Arbeitsstelle dürfen nicht gesperrt werden.

Derartige Hinderungen gelten als strafbare Handlungen, die ggf. zu Schadenersatzpflicht und fristloser Entlassung führen können.

2.6.4

Streikrecht haben Arbeitnehmer/innen; Beamte/Beamtinnen in einem aktiven Beamtenverhältnis besitzen kein Streikrecht. Wer sich in einem Ausbildungsverhältnis befindet, hat ebenfalls kein allgemeines Streikrecht (Sonderregelung, siehe unter 2.7.10).

2.6.5

Ein von der CGPT ausgerufener Warnstreik wird nach der Streikordnung der CGPT durchgeführt.

An einem von einer anderen Gewerkschaft ausgerufenen Warnstreik können sich die Mitglieder der CGPT solidarisch beteiligen.

Die CGPT zahlt auch in diesem Falle Streikgeld an ihre Mitglieder bzw. an diejenigen, die während des Warnstreiks Mitglied der CGPT werden.

2.6.6

Ein nicht von einer Gewerkschaft getragener Warnstreik gilt als wilder Streik. Ein wilder Streik ist rechtswidrig und damit ein Arbeitsvertragsbruch, der zu fristloser Entlassung oder fristgerechter Kündigung führen kann.

2.6.7

So genannte spontane Arbeitsniederlegungen für einige Minuten während laufender Tarifverhandlungen oder während der Schlichtung werden arbeitsrechtlich toleriert und gelten damit nicht als wilder Streik.

2.7 Rechte und Pflichten der Mitglieder

2.7.1 Der Streik

Der Streik ist das äußerste Arbeitskämpfungsmittel, das einer Gewerkschaft zur Verfügung steht. Er ist eine vorübergehende, planmäßige Arbeitsniederlegung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern zur Erreichung eines gemeinsamen Zieles.

Die Zulässigkeit eines Streiks ergibt sich aus Art. 9 Abs. 3 GG. Das Streik- und Arbeitskämpfrecht ist gesetzlich nicht festgeschrieben. Alle Vorschriften ergeben sich aus der Rechtsprechung zu diesem Komplex.

Ein Streik ist danach nur dann rechtmäßig, wenn er um eine gesetzlich zulässige Tarifregelung geführt wird und von einer Gewerkschaft organisiert ist. Er muss sich gegen den Arbeitgeber richten, mit dem der Tarifvertrag angestrebt wird. So genannte „wilde Streiks“ sind unzulässig.

Ein Streik ist auch nur dann rechtmäßig, wenn er nicht gegen die Friedenspflicht eines geltenden Tarifvertrages oder gegen eine bestehende Schlichtungsvereinbarung verstößt. Friedenspflicht ist solange gegeben, wie die umstrittenen Bestimmungen tariflich geregelt sind oder die Schlichtung läuft.

Der Streik muss sich außerdem im Rahmen der allgemeinen Rechtsordnung halten, er darf nicht gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen. Ein Streik ist also insbesondere dann rechtswidrig, wenn er von Beamten/Beamtinnen in einem aktiven Beamtenverhältnis, deren Treuepflicht den Streik ausschließt, ausgeübt wird.

Politische Streiks, die zu einem bestimmten politischen Handeln zwingen sollen, und so genannte Sympathiestreiks, die sich nicht gegen den Arbeitgeber richten, sind rechtswidrig.

2.7.2 Auswirkungen auf das Einzelarbeitsverhältnis

Bei einem rechtmäßigen Streik handeln die Arbeitnehmer, die an dem Streik teilnehmen und die Arbeit niederlegen, nicht arbeitsvertragswidrig.

Das Arbeitsverhältnis wird hierdurch nicht aufgelöst. Für die Dauer der Beteiligung an dem Streik ruhen die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag.

2.7.3 Auswirkungen auf das Arbeitsentgelt usw.

Der/die Arbeitnehmer/in, der/die an einem Streik teilnimmt, stellt seine/ihre Arbeitsleistung ein. Er/sie hat für diesen Zeitraum somit auch keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt.

Gleiches gilt bei rechtmäßiger Aussperrung durch den Arbeitgeber.

Auch bei der Mitwirkung an den Vorbereitungen und der Durchführung der Urabstimmung sowie an deren Teilnahme besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt, sofern hierfür Arbeitszeit ausgefallen ist.

Mit dem Wegfall des Arbeitsentgelts besteht auch keine Beitragspflicht zu den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung.

Sind im Betrieb Zeiterfassungsgeräte vorhanden, müssen diese beim Verlassen des Betriebes betätigt werden, da sonst eine Pflichtverletzung vorliegt, die zu einer Abmahnung durch den Arbeitgeber führen kann.

Ein Anspruch des/der Arbeitnehmer/in auf Nachholen der durch einen Streik ausgefallenen Arbeitszeit besteht nicht.

Sofern bei Arbeitnehmern/innen infolge des Streiks Arbeitszeit ausfällt, haben sie für diese Zeit ebenfalls keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt.

Steht dem/der Arbeitnehmer/in infolge des Streiks für einen vollen Kalendermonat kein Arbeitsentgelt zu, entstehen entsprechende Auswirkungen auf die vermögenswirksamen Leistungen und die Sonderzuwendung sowie ggf. auf das Urlaubsgeld und die Zuschläge für Feiertage.

2.7.4 Auswirkungen auf die Krankenbezüge und die Krankenversicherung

Arbeitnehmer/innen, die vor Beginn eines Streiks arbeitsunfähig waren, haben vom Beginn des Streiks an keinen Anspruch auf Krankenbezüge, wenn der Teil des Betriebes, in dem sie arbeiten würden, durch den Streik zum Erliegen kommt und sie auch keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hätten.

Tritt Arbeitsunfähigkeit erst während des Streiks ein, besteht unter den gleichen Voraussetzungen ebenfalls kein Anspruch auf Krankenbezüge. Gleichwohl besteht bei Pflichtversicherung in beiden Fällen ein Anspruch auf Krankengeld gegenüber der Krankenkasse.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit noch nach Beendigung des Streiks an, besteht wieder Anspruch auf Krankenbezüge, sofern die Bezugsfrist noch nicht abgelaufen ist.

Die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung für Versicherungspflichtige bleibt im Falle eines rechtmäßigen Streiks bis zu dessen Beendigung erhalten. Dies gilt auch für die Pflegeversicherung.

Bei einem rechtswidrigen Streik endet die Krankenversicherung jedoch einen Monat nach Einstellung der Entgeltzahlung.

2.7.5 Auswirkungen auf die Rentenversicherung

Obwohl an die Rentenversicherung bei Wegfall der Entgeltzahlung keine Beiträge abgeführt werden, entstehen nur dann versicherungsrechtliche Nachteile wegen fehlender Beiträge, wenn der Streik oder eine Aussperrung über einen vollen Kalendermonat hinaus andauert.

2.7.6 Auswirkungen auf die Arbeitslosenversicherung

Es gilt der Grundsatz, dass Beschäftigungszeiten, für die kein Arbeitsentgelt gezahlt wird (also auch während eines Streiks), nicht der Erfüllung der Anwartszeit für den Arbeitslosengeldanspruch dienen. Eine Ausnahme hiervon gilt, wenn der Zeitraum von vier Wochen nicht überschritten wird.

2.7.7 Auswirkungen auf die Unfallversicherung

Bei der Durchführung von Streiks und Teilnahme an diesen besteht kein Versicherungsschutz bei der Unfallversicherung, da die versicherte Tätigkeit nicht ausgeübt wird. Anders verhält es sich für die Arbeitnehmer/innen, die an den Notdienstarbeiten teilnehmen.

Die Tätigkeit als Streikhelfer begründet den Versicherungsschutz jedoch als eine der Gewerkschaft dienende Tätigkeit.

2.7.8 Auswirkungen auf die Betriebsrenten

Da die Einzahlung des Arbeitgebers vom Jahreseinkommen abhängig ist, wird sich ein Streik durch den verminderten Entgeltanspruch auf diese Zahlung zwar auswirken, aber in unwesentlicher Höhe.

2.7.9 Auswirkungen auf den Urlaub

Während eines Streiks kann einem streikenden Arbeitnehmer kein Urlaub gewährt werden.

Für Arbeitnehmer, die sich bei Beginn des Streiks bereits in Urlaub befinden, läuft dieser weiter.

Wurde vor Beginn des Streiks Urlaub bewilligt (z.B. nach Urlaubsplan), ist dieser anzutreten.

2.7.10 Auswirkungen auf bestimmte Gruppen

2.7.10.1 Auszubildende

Auch Auszubildende haben einen Anspruch auf Teilnahme an einem Streik, wenn es um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen geht. In diesen Fällen haben sie die gleichen Rechte und Pflichten mit den entsprechenden Auswirkungen wie alle anderen Arbeitnehmer/innen. Sofern ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen durch den Streik nicht betroffen sind, haben sie auch kein Streikrecht. Nehmen sie dennoch an einem Streik teil, kann das Ausbildungsverhältnis fristlos gekündigt werden.

2.7.10.2 Betriebsrat, Betriebsratsmitglieder

Der Betriebsrat hat sich hinsichtlich von Streikmaßnahmen neutral zu verhalten. Bei einer groben Verletzung dieser Neutralitätspflicht (z.B. Einberufung einer Betriebsversammlung zwecks Durchführung der Urabstimmung) ist der Arbeitgeber berechtigt, die Auflösung des Betriebsrates gerichtlich zu beantragen.

Die einzelnen Mitglieder des Betriebsrates sind jedoch berechtigt, sich in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer/innen an Streiks zu beteiligen. Sie können auch der Streikleitung angehören oder als Streikposten eingesetzt werden; sie dürfen dabei aber nicht als Betriebsratsmitglied auftreten.

2.7.10.3 Beamte

Beamtinnen/Beamte besitzen kein Streikrecht. Die Teilnahme an einem Streik stellt somit eine Dienstpflichtverletzung dar, die disziplinarrechtlich zu ahnden ist. In diesem Zusammenhang von Beamten/innen geforderte Mehrarbeit und der ggf. angeordnete Einsatz auf unterwertigen Dienstposten darf von diesen nicht verweigert werden.

Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts ist dagegen der Einsatz von Beamten/innen auf bestreikten Arbeitsplätzen verfassungswidrig, solange hierüber keine gesetzliche Bestimmung besteht. Bisher hat der Gesetzgeber noch keine Regelung getroffen.

2.7.10.4 Streikposten

Die Tätigkeit in der Streikleitung oder als Streikposten ist für die Arbeitnehmer/innen rechtmäßig, wenn sie von der CGPT dazu bestimmt wurden. Sie haben die Aufgabe darüber zu wachen, dass der Streik ordnungsgemäß durchgeführt wird. Sie würden sich jedoch rechtswidrig verhalten, wenn sie z. B. arbeitswillige Arbeitnehmer/innen am Betreten des Betriebes zu hindern versuchen.

Kommt es während des Streiks zu Ausschreitungen, ist die rSL unverzüglich aufzufordern, alles zu unternehmen, damit rechtswidrige Handlungen unterbleiben.

3. Schlichtungsverfahren

3.1 Voraussetzung und Einleitung

(1) Das Schlichtungsverfahren setzt voraus, dass die Tarifverhandlungen von mindestens einer Partei schriftlich für gescheitert erklärt worden sind.

(2) Jede Partei kann innerhalb einer Frist von sechs Werktagen nach Erklärung des Scheiterns der Verhandlungen das Schlichtungsverfahren durch schriftliche Erklärung gegenüber der Geschäftsstelle der Schlichtungskommission einleiten. Werden die Tarifverhandlungen noch während der Laufzeit des Tarifvertrages für gescheitert erklärt, beginnt die Frist für die Einleitung des Schlichtungsverfahrens erst mit Ablauf des Tarifvertrages. Die Frist wird unterbrochen, wenn die Parteien innerhalb der Frist die Verhandlungen fortsetzen.

(3) Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, sich auf das Schlichtungsverfahren einzulassen.

3.2 Berufung der Kommissionsmitglieder

(1) Der/die unparteiische Vorsitzende und sein/e Stellvertreter/in werden von den Parteien gemeinschaftlich rechtzeitig jeweils für die Dauer von zwei Jahren berufen. Die beiden Vorsitzenden wechseln sich als stimmberechtigte Vorsitzende (amtierende Vorsitzende) von Verfahren zu Verfahren ab. Über die Reihenfolge der Stimmberechtigung haben sich die Parteien unverzüglich nach der Bestimmung zu verständigen. Kommt dabei keine Einigung zustande, so entscheidet das Los darüber, welche der beiden Vorsitzenden das Stimmrecht zuerst ausübt. Kommt eine gemeinsame Berufung nicht zustande, benennen die Parteien je eine/n unparteiischen Vorsitzende/n.

Hinsichtlich der Reihenfolge der Stimmberechtigung gilt dieser Absatz entsprechend. Der/die jeweils nicht stimmberechtigte Vorsitzende nimmt an den Beratungen ohne Stimmrecht teil.

(2) Die Parteien benennen unverzüglich nach Einleitung des Schlichtungsverfahrens ihre/n Vertreter/in sowie deren Vertreter/innen. Die Berufung gilt nur für das jeweilige Schlichtungsverfahren. Jede Partei kann jederzeit ihr Kommissionsmitglied sowie deren Vertreter/in ersetzen.

(3) Ist der/die amtierende Vorsitzende verhindert, vertritt ihn der/die andere Vorsitzende.

(4) Die Vorsitzenden dieser Schlichtungskommission können nicht Vorsitzende anderer Schlichtungskommissionen in gleicher Sache sein.

3.3 Wiederaufnahme der Tarifverhandlungen

Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, innerhalb von drei Werktagen nach der schriftlichen Mitteilung der Einigungsempfehlung die Tarifverhandlungen mit dem Ziel der Einigung wieder aufzunehmen.

3.4 Friedenspflicht

(1) Wird das Schlichtungsverfahren eingeleitet, besteht Friedenspflicht vom Beginn des auf die Einleitung folgenden Kalendertages an.

(2) Diese Friedenspflicht erlischt, wenn

- a) eine Einigungsempfehlung der Kommission nicht bis zum Ablauf der Frist von zwei Kalendertagen schriftlich mitgeteilt wird oder
- b) die nach der Schlichtung wieder aufgenommenen Tarifverhandlungen von mindestens einer Partei für gescheitert erklärt werden.

3.5 Kosten

Die Kosten der Geschäftsstelle sowie die aus dem Heranziehen der Vorsitzenden entstandenen Kosten und die Kosten der Anhörung von Sachverständigen tragen die Parteien je zur Hälfte.

LV / RV / Team

zentrale Streikleitung: Bundesgeschäftsstelle, Essen Telefon: (0201) 85 79 65 40
 Fax: (0201) 85 79 65 49

Betriebsgruppe _____ Liste Nr. _____

örtliche-/ regionale Streikleitung: _____ Telefon: _____
 Fax: _____
 eMail: _____

Streikstundennachweis

Name: Vorname:
 Straße: PLZ: Wohnort:
 Personalnummer: NL: Abt./Ressort:
 Familienstand: Zahl der Kinder lt. Steuerkarte:
 Mitglied seit: Wochenarbeitszeit:
 Bankverbindung: IBAN:

Streiktag	Streikzeit		Arbeitszeit lt. Dienstplan		Unterschrift der Streikleitung
	von	bis	von	bis	

Hinweise:

.....
 (Unterschrift des Streikenden)

1. Streikstundennachweis jeden Tag von der Streikleitung durch Unterschrift bestätigen lassen!
2. Der Streikstundennachweis ist ausgefüllt an die CGPT-Geschäftsstelle des LV / RV / Team _____ zu senden. Fax Nr. _____
3. § 7 und § 8 der CGPT- Streikordnung sind besonders zu beachten

LV / RV / Team

Anlage zur Liste Nr.

Abrechnung Streikgeld

für Monat

Name:

Vorname:

Streiktage		Berechnung des Streikgeldes	
		monatlicher Mitgliedsbeitrag	
		- Durchschnitt der letzten 12 Monate -	
		Streikgeld je Streiktag	Faktor
			2,5
		Kinderzuschlag	Anzahl Kinder
		Streikunterstützung je Tag	
		gesamte Streikunterstützung im Monat (a)	
		nachgewiesene Minderung der monatl. Bezüge (b)	
		mit Bezügemitteilung vom (Datum)	
Streiktage gesamt:		Hinweis: Gemäß Streikordnung § 8 und § 10 bezahlt die CGPT eine Streikunterstützung, die den nachgewiesenen Nettoverdienstaufschlag nicht übersteigt.	
Die CGPT bezahlt folgende Streikunterstützung: nach			(b) - €

gelbe Felder enthalten Formeln, nicht ändern!

blaue Felder für Eingabe!

Wir bitten, die Streikunterstützung von
auf folgendes Konto zu überweisen:

- €

IBAN:	
BIC bei Bedarf:	
Bank / Postbank:	
Kontoinhaber:	

Anlagen: Streikstundennachweis, Bezügemitteilung der DTAG / DPAG

Name / Unterschrift rSL

Datum



LV / RV / Team _____

Zentrale Streikleitung

Telefon : (0201) 85 79 65 40

Fax : (0201) 85 79 65 49

Betriebsgruppe _____

Liste Nr. _____

Örtliche / Regionale Streikleitung _____

Telefon: _____

Fax: _____

eMail: _____

Abschlagzahlung Streikgeld für

Name: Vorname:

Hiermit bestätige ich den Erhalt einer Abschlagzahlung zur Streikunterstützung in Höhe von

..... Euro

(in Worten:) Euro für den
(Tag, Monat, Jahr)

Mir ist bekannt, dass ich beim Landes-/Regionalverband / Team meine Streikunterstützung durch Vorlage meiner Entgeltbescheinigung geltend zu machen habe.

.....
Datum, Unterschrift