

09/17

AUFRUF zum WARNSTREIK

Wir haben die Kreiskliniken Günzburg und Krumbach zu Tarifverhandlungen über einen Tarifvertrag Entlastung aufgefordert. Es liegt keine Bereitschaft seitens der Kreisklinik Günzburg und Krumbach vor, mit ver.di in Tarifverhandlungen über einen Tarifvertrag Entlastung zu treten. Deshalb hat die ver.di Tarifkommission Entlastung einen ganztägigen Warnstreik beschlossen.

Aus diesem Grund müssen alle Tarifbeschäftigten und die Auszubildenden nun die Ernsthaftigkeit unserer Forderungen unterstreichen und zeigen, was wir davon halten, dass der Vorstand der Kreiskliniken Günzburg und Krumbach keine Tarifverhandlungen aufnehmen will:

Wir fordern:

Einen Tarifvertrag Entlastung mit unter anderem folgenden Regelungen:

- Festlegung einer Mindestpersonalausstattung und Regelungen zum Belastungsausgleich, wenn diese tarifvertraglichen Vorgaben nicht eingehalten werden.
- Regelung zur Verbesserung der Ausbildungsqualität, zum Beispiel durch Freistellung der Auszubildenden von ihrer anderen Tätigkeit für die Zeit der Anleitung. Außerdem dürfen Auszubildende nicht mehr zur Kompensation von Personalengpässen herangezogen werden.

**Wir rufen alle Tarifbeschäftigten und Auszubildende,
bei den Kreiskliniken Günzburg / Krumbach
zum Warnstreik**

**von Dienstag, 19. September 2017 06:00 Uhr
bis Dienstag, 19. September 23:59 Uhr
auf.**

Treffpunkt: 8.00 Uhr in der Cafeteria im Begegnungszentrum der Kliniken Günzburg zur Streikgelderfassung.

Anschließend ca. 9:30 Uhr Aktion in der Günzburger Innenstadt

**MEHR VON UNS IST
BESSER FÜR ALLE**

Das Bundesarbeitsgericht bestätigt: **Warnstreiks sind zulässig!**

„Gewerkschaftliche Warnstreiks sind nach Ablauf der Friedenspflicht auch während noch laufender Tarifverhandlungen zulässig“
(BAG v. 12.09.1984).

„Die Tarifvertragsparteien bestimmen selbst, wann die Verhandlungen ausgeschöpft sind“
(BAG v. 21.06.1988).

- Der Streik ist ein **Grundrecht** zur Durchsetzung unserer Forderungen (Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes).
- Die Teilnahme an einem rechtmäßigen 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 abmahnen oder sogar kündigen!** Nach Ende des Streiks besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.
- Während des Streiks ruht das Arbeitsverhältnis. Arbeitnehmer/innen brauchen in dieser Zeit keine Arbeitsleistung zu erbringen und **unterliegen nicht dem Direktionsrecht des Arbeitgebers**. Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht für die Dauer des Streiks nicht. Gewerkschaftsmitglieder erhalten Streikunterstützung.
- Die **Anordnung von Überstunden** aus Anlass der Teilnahme am Streik ist rechtswidrig und unwirksam.
- Eine Verpflichtung zur **Nacharbeit** der durch den Streik ausgefallenen Arbeitsstunden besteht nicht.
- In Arbeitskämpfen darf der Arbeitgeber sogenannte **„Notdienstarbeiten“** nicht einseitig organisieren und einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hierauf verpflichten (BAG v. 30.03.1982–1 AZR 265/80 und LAG Hannover v. 01.02.1980–2 Sa 110/79 sowie v. 22.10.1985–8 Sa 32/85). Die Regelung der Modalitäten eines arbeitskampfbedingten Notdienstes ist –zumindest zunächst– gemeinsame Aufgabe des Arbeitgebers und der streikführenden Gewerkschaft (BAG v. 31.01.1995–1 AZR 142/94). Vorformulierte Unterwerfungserklärungen sind nichtig. Notdienstarbeiten dürfen im Übrigen nur zur Erhaltung der Substanz des Eigentums, **nicht jedoch zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes** verlangt werden (BAG v. 30.03.1982–1 AZR 265/80).
- Die **Ablehnung direkter Streikarbeit ist keine unberechtigte Arbeitsverweigerung** (BAG v. 25.07.1957).
- Um einen reibungslosen, ordnungsgemäßen und erfolgreichen Ablauf des Streiks zu gewährleisten, haben sich alle Kolleginnen und Kollegen an die **Anweisungen der Streikleitung** zu halten.
- Über das Ende bzw. die Unterbrechung des Streiks entscheidet die Streikleitung.

WWW.MACHT-IMMER-SINN.DE