

EKSG

Aufruf zum Warnstreik

Die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der EKSG stocken. Nach drei Terminen ist Eure Arbeitgeberin nicht bereit, ihr bisheriges Angebot zu erhöhen: Zum 01.03.2018 bietet sie die Erhöhung der Gehälter um 2,5%, zum 01.03.2019 ebenfalls eine Erhöhung um 2,5%. Die ver.di-Tarifkommission hat entschieden, dass dieses Angebot nicht ausreicht.

Um Anschluss an die Tabelle des öffentlichen Dienstes zu halten, brauchen wir deutlich mehr. Die Erhöhungen für den Hauswirtschaftsbereich bei der EKSG waren seit Bestehen des Tarifvertrages nur halb so hoch, wie die bei den Elbkindern. Mittlerweile sind wir bei einem 100% Tochterbetrieb der Freien und Hansestadt Hamburg bei der alleruntersten Entgeltgruppe des öffentlichen Dienstes angekommen!

Wir lassen uns nicht abkoppeln! Wir fordern die Erhöhung der Gehälter um 10%!

**Deshalb rufen wir alle Beschäftigten der
Elbkinder KITA ServiceGesellschaft mbH
am Mittwoch, den 21. März 2018
von 05:00 - 20:00 Uhr
zum Warnstreik auf!**

Kommt bitte direkt zur Streikveranstaltung:



**Treffpunkt: 09:00 Uhr
vor dem Gewerkschaftshaus
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg**

Die Streikgelderfassung

für die ver.di-Mitglieder der „EKSG“,
die gestreikt haben, findet von 10:00 bis 12:00 Uhr
im Gewerkschaftshaus, Fahrstuhlebene 6
im Raum St. Pauli statt

Hilke Stein,
ver.di Hamburg, Fachbereich 3
Tel.: 040-89 06 15 – 730

Warnstreiks sind zulässig!

1. „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).
2. Der Streik ist ein Grundrecht zur Durchsetzung unserer Forderungen (Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes).
3. Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik stellt keine Verletzung des Arbeitsvertrages dar. Maßregelungen durch den Arbeitgeber wegen der Teilnahme an einem Streik sind verboten. Der bestreikte Arbeitgeber darf deshalb dem/der streikenden Arbeitnehmer/in nicht kündigen. Nach Ende des Streiks besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Während des Streiks ruht das Arbeitsverhältnis. Der/die Arbeitnehmer/in braucht keine Arbeitsleistung zu erbringen. Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht für die Dauer des Streiks nicht.
4. In Arbeitskämpfen darf die Geschäftsleitung nicht so genannte „Notdienstarbeiten“ einseitig organisieren und einzelne Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hierauf verpflichten (BAG v. 30. 03.1982 – 1 AZR

265/80. 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). Entsprechend vorformulierte Unterwerfungserklärungen sind nichtig. Die Ablehnung direkter Streikarbeit ist keine unberechtigte Arbeitsverweigerung (BAG v. 25.07.1957). 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).

5. Überstundenanordnungen aus Anlass der Teilnahme am Streik sind rechtswidrig und unwirksam. Eine Verpflichtung zur Nacharbeit der durch den Streik ausgefallenen Arbeitsstunden besteht nicht.

Eintragen in Listen – nicht erforderlich!!

Oft behaupten Arbeitgeber, Arbeitnehmer seien vor Beteiligung an einem Warnstreik verpflichtet, in einer Liste ihre Streikbeteiligung einzutragen. Derartige Pflichten bestehen nicht. Der Arbeitgeber kann davon ausgehen, dass Arbeitnehmer, die nach einem Streikaufruf nicht zur Arbeit erscheinen, von ihrem Streikrecht Gebrauch machen (BAG 7.4.92, a.a.O.; ErfK-Dieterich, Art. 9 GG Rn. 166; MünchArbR-Otto, § 288 Rn. 5).