

MITGLIED WERDEN LOHNT SICH!

auch unter
www.mitgliedwerden.igbce.de

Impressum

Herausgeber und Redaktion

IG Bergbau, Chemie, Energie

Vorstandsbereich 3

Abteilung

Werbung/Marketing/Service

Königsworther Platz 6

30167 Hannover

E-Mail: abt.marketing@igbce.de

Verantwortlich: Edeltraud Glänzer

Gesamtherstellung

BWH GmbH –

Medien Kommunikation

August 2007/1. Auflage

INFO
POINT besser
informiert.

08/2007 Bestell-Nr. 

STREIK UND AUSSPERRUNG



Die IG BCE informiert
über die Grundlagen von Streik
und Aussperrung.



Tarifautonomie und Streik – Kernstücke unserer freiheitlich demokratischen Grundordnung

In der Bundesrepublik werden Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge geregelt. Diese werden zwischen den Tarifvertragsparteien – Gewerkschaften einerseits und Arbeitgeber bzw. deren Verbände andererseits – in freier Entscheidung ohne staatlichen Eingriff ausverhandelt.

In Artikel 9 bekennt sich das Grundgesetz zur kollektiven Selbstbestimmung. Die Koalitionsfreiheit wird darin als Grundrecht festgeschrieben. Koalitionsfreiheit gewährt jedem das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden und sich am Koalitionsleben zu beteiligen. Auf dieser Koalitionsfreiheit basieren Gewerkschaften und deren Arbeit.

Verhandlung gescheitert: das Schlichtungsverfahren beginnt

Nicht immer enden Tarifverhandlungen mit einem Verhandlungsergebnis, also einem für beide Tarifvertragsparteien annehmbaren Kompromiss. Bleiben Verhandlungen ergebnislos, so beginnt, wenn dies zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart wurde, das Schlichtungsverfahren.

Während des Schlichtungsverfahrens besteht Friedenspflicht, das heißt, Urabstimmungen, Streiks oder Aussperrungen dürfen erst eingeleitet werden, wenn das Schlichtungsverfahren gescheitert ist.

Schlichtungsstelle und Schlichtungsspruch

Die Schlichtungsstelle ist paritätisch mit Mitgliedern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite sowie gelegentlich – je nach Schlichtungsordnung – mit einem bzw. einer neutralen Vorsitzenden besetzt. Die Mitglieder werden von beiden Tarifvertragsparteien benannt und haben die Aufgabe, einen Schlichtungsspruch zu fällen. Der Schlichtungsspruch kann einstimmig oder mit der Mehrheit der Stimmen angenommen werden und ist für beide Seiten bindend. Kommt kein Schlichtungsspruch zustande, weil die Abstimmung unentschieden ausgeht, so gilt das Schlichtungsverfahren als erfolglos abgeschlossen.

Das Schlichtungsabkommen zeigt das Verantwortungsbewusstsein beider Tarifvertragsparteien, es ist gleichzeitig ein Bekenntnis zur uneingeschränkten Tarifautonomie als Kernstück unserer freiheitlich demokratischen Grundordnung. Einer Einmischung von interessierter politischer Seite wird damit vorgebeugt.

Der Streik – letztes Durchsetzungsmittel

Sind Verhandlungen und Schlichtung gescheitert, kann die Arbeitnehmerseite nur durch Arbeitskampfmaßnahmen zu einem neuen Tarifvertrag kommen. Arbeitskampf bedeutet für die gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten Streik, also die gemeinsame Arbeitsverweigerung gegenüber dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin.

Der Streik ist die letzte und schärfste Waffe der Gewerkschaften, um Arbeitnehmerinteressen durchzusetzen.

Nachdem die Friedenspflicht erloschen ist, leitet der Vorstand der IG BCE satzungsgemäß die Urabstimmung über einen Streik ein.

Streik ist keine Erscheinung unserer Zeit

Das Recht zu streiken, um die durch Unternehmer festgelegten Lohn- und Arbeitsbedingungen zu verändern, musste sich die Arbeitnehmerbewegung Ende des letzten und Anfang dieses Jahrhunderts hart erkämpfen. Während in der Frühzeit der industriellen Entwicklung das Streikrecht unterdrückt wurde, Arbeitsniederlegungen als kriminelle Vergehen galten und entsprechend verfolgt wurden, ist das Streikrecht heute unumstritten.

Rechtsgrundlagen des Streiks: die Arbeitskampfgarantie des Grundgesetzes

»Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig. Hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12 a und 35 Absätze 2 und 3, Artikel 87 a Absatz 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.«

Grundgesetz Artikel 9 Absatz 3

Der obige Artikel des Grundgesetzes gewährleistet eine Ordnung des Arbeits- und Wirtschaftslebens, bei der der Staat seine Zuständigkeit der Rechtsetzung weitgehend zurückgenommen und die Bestimmung über die regelungsbedürftigen Einzelheiten grundsätzlich den Koalitionen, sprich Tarifvertragsparteien, überlassen hat. Ihnen wird die im öffentlichen Interesse liegende Aufgabe zugewiesen, Löhne, Entgelte, Ausbildungsvergütungen und Arbeitsbedingungen in eigener Verantwortung und im Wesentlichen ohne staatliche Einflussnahme durch Vereinbarungen sinnvoll zu ordnen. Beide Tarifvertragsparteien verfügen über Mittel, ihre Vorstellungen gegenüber dem sozialen Gegenspieler durchzusetzen.

Die Möglichkeit des Arbeitskampfes erhöht die Bereitschaft der Gegenseite, auf Forderungen einzugehen. Arbeitskampf ist als Einrichtung durch Artikel 9 gewährleistet.

Im verfassungsrechtlich garantierten Rahmen der kollektiven Selbstbestimmung ist der Streik daher legitim und legal.

Der Streik ist ein elementares Recht der Beschäftigten. Er gibt ihnen die Chance, eine Verbesserung ihrer materiellen Arbeitsbedingungen auch gegen den Willen der Arbeitgeber durchzusetzen.

Arbeitskämpfe und die Möglichkeit hierzu sind neben der freiwilligen Schlichtung für die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie unabdingbar.

Die Aussperrung

Auf einen Streik kann nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes mit einer Aussperrung geantwortet werden. Unter Aussperrung versteht man die von Arbeitgeberseite planmäßig durchgeführte Ausschließung von Beschäftigten von ihrer Arbeit zur Erreichung eines ihrer Kampfziele. Damit entziehen die Arbeitgeber den Betriebsangehörigen für die Dauer der Aussperrung die materielle Existenzgrundlage.

Die Aussperrung ist keine Erfindung der Neuzeit

Schon im Mittelalter haben Handwerksmeister ihre Gesellen von der Arbeit ausgeschlossen, um sie gefügig zu machen. In der heute bekannten Form ist die Aussperrung allerdings erstmals zu Beginn des Industriealters aufgetreten.

Am 2. Mai 1890 sperrten die Arbeitgeber in Hamburg die Arbeitnehmer zur Maßregelung wegen der Arbeitsniederlegung am 1. Mai aus.

1911 sperrten die Berliner Metallunternehmer aus. 1928/29 wurden 250.000 Beschäftigte in der westfälischen Eisen und Stahlindustrie ausgesperrt.

Seit dem Bestehen der Bundesrepublik Deutschland gab es 1963 die erste große Aussperrung in der Metallindustrie Baden-Württembergs. Den Streik von 120 Metallarbeitern beantworteten die Unternehmer mit der Aussperrung von ca. 250.000 Beschäftigten.

Rechtslage der Aussperrung

Das Grundgesetz enthält keine Regeln zur Aussperrung. Im Gegensatz zum Streikrecht kann ein Aussperrungsrecht nicht aus der positiven Koalitionsfreiheit des Grundgesetzes Artikel 9 Absatz 3 hergeleitet werden.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist die Aussperrung als Kampfmittel zur Durchsetzung eines tariflich regelbaren Zieles grundsätzlich zulässig (Grundsatzentschluss des Großen Senates des BAG vom 21.04.1971), damit es im Rahmen der Tarifautonomie notfalls durch Druck und Gegen- druck zum Abschluss von Tarifverträgen kommt. Ohne Aussperrung sei das Gleichgewicht nicht gewährleistet und das Funktionieren des Tarifvertragssystems infrage gestellt, so der Große Senat.

Die Position der IG BCE

- Die Aussperrung ist der Versuch der Arbeitgeberseite, den Willen der Beschäftigten durch Entzug ihrer materiellen Existenzgrundlage zu brechen.
- Die Aussperrung ist nicht aus Gründen der Kampfparität notwendig, denn das Streikrecht wurde geschaffen, um das vorhandene Machtungleichgewicht zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten auszugleichen.
- Die Aussperrung wird von uns als Willkürmaßnahme der wirtschaftlich überlegenen Seite abgelehnt.

Nur Gewerkschaftsmitglieder sind bei Streik und Aussperrung materiell abgesichert. Und es lohnt, sich für gewerkschaftliche Ziele zu engagieren. Ohne die von Gewerkschaften angedrohten bzw. durchgeführten Streiks wären Arbeitsbedingungen und Entgelte nicht auf dem heutigen Stand.

Deshalb: Mitmachen – die IG BCE ist der richtige Partner für Sie!

Fragen Sie dazu auch Ihren Betriebsrat oder Ihren zuständigen IG BCE-Bezirk.



*Bezirks-Nr.: *Mitgl.-Nr.:

*Dieses wird von den Bezirken ausgefüllt.

Beitrittserklärung und Einzugsvollmacht

Name:

Vorname:

Geburtsdatum: m / w

PLZ/Wohnort:

Straße/Haus-Nr.:

Nationalität:

privat E-Mail:

Telefon:

Mobiltelefon:

dienstlich E-Mail:

Telefon:

Mobiltelefon:

Werber/-in:

Eintritt:

Übertritt/Vorgew.:

Monatl. Bruttoeinkommen/Eingruppierung:

Personalnummer:

BLZ/Konto-Nr.:

Bankinstitut:

Ich bevollmächtige die IG Bergbau, Chemie, Energie meinen satzungsgemäßen Beitrag bei Fälligkeit

- monatlich vierteljährlich
 halbjährlich jährlich

von meinem Konto per Lastschrift abzubuchen oder durch Betriebsabzug über den Arbeitgeber von meinem Lohn bzw. Gehalt einzubehalten. Diese Ermächtigung gilt auch für jedes andere, auf meinen Namen lautende Konto bei jedwedem Kreditinstitut. Einen evtl. Widerruf werde ich bei der IG Bergbau, Chemie, Energie vollziehen. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Kreditinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung.

Beschäftigt bei:

Tätigkeit:

Krankenkassen-Zugehörigkeit des geworbenen Mitglieds

Zutreffendes im Kreis ankreuzen

- 00 Kaufmännische Krankenkasse Halle und Sonstiges
 01 Allgemeine Ortskrankenkasse
 02 Barmer Ersatzkasse
 04 Berufskrankenkasse der Techniker
 05 Betriebskrankenkasse
 06 Bundesknappschaft
 07 Deutsche Angestellten-Krankenkasse
 08 Hamburg-Münchener Ersatzkasse
 09 Handelskrankenkasse Bremen
 10 HEK Hanseatische Krankenkasse
 99 Sonstige

Berufsgruppe

Zutreffendes im Kreis ankreuzen

- 01 Un-/Angelernte/-r
 02 Handwerker-/Facharbeiter/-innen
 03 Meister/-innen
 04 Technische Angestellte/Ingenieure
 05 Chemotechn./Laboranten
 06 Kaufm./Büroangestellte
 07 Akademiker/-innen
 08 AT-Angestellte
 09 Angestellte im Außendienst
 10 Leitende Angestellte
 11 Beamte
 12 Sonstige Angestellte
 unter Tage

Ausbildungsbeginn (Monat/Jahr):

Lehrjahr:

Ausbildungsende (Monat/Jahr):

Ich bin damit einverstanden, dass die von mir gemachten Angaben einschließlich eventueller Änderungen und Ergänzungen zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben, insbesondere der Mitgliederverwaltung, der Mitgliederinformation sowie des Beitragsabzugs im erforderlichen Umfang – auch durch Datenträgeraustausch – mithilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet und genutzt werden können.

Datum Unterschrift