


 A hand holding a white sign with text, set against a teal background with white dashed lines.

TARIF
KOMMT VON
AKTIV

RECHTSINFO

Gewerkschaftlich aktiv im Unternehmen

Die Tarifrunde der privaten und öffentlichen Banken geht in die heiße Phase. Gute Verhandlungsergebnisse kann es aber nur mit einer Gewerkschaft geben, die über starken Rückhalt bei den Beschäftigten verfügt. Und dies muss für die Arbeitgeberseite auch deutlich sichtbar sein!

Jetzt kommt es darauf an, dass wir als ver.di-Mitglieder in Banken, Sparkassen und Bausparkassen aktiv werden, Gesicht zeigen und unseren Tariforderungen mit Aktionen Nachdruck verleihen. Oftmals herrscht jedoch Unsicherheit darüber, wie es rechtlich um die gewerkschaftlichen Aktivitäten am Arbeitsplatz bestellt ist. Was viele nicht wissen: Gewerkschaftliche Betätigung im eigenen Unternehmen ist vom Gesetzgeber nicht nur erlaubt, sondern ausdrücklich erwünscht!

Gewerkschaftlich aktiv: Ein Grundrecht

Die freie gewerkschaftliche Betätigung für jedermann ist in Deutschland ein Grundrecht und fest in unserer Verfassung verankert (Grundgesetz, Art. 9 Abs. 3). Dies umfasst auch die Tarifautonomie (also das Recht, die Arbeitsbedingungen mit der Arbeitgeberseite frei von staatlichen Eingriffen auszuhandeln) und das Streikrecht (mehr hierzu auf Seite 4 in dieser Rechtsinfo).

Sehr deutlich wird das Grundgesetz auch, was eventuelle Versuche betrifft, die freie gewerkschaftliche Betätigung zu unterbinden. Wörtlich heißt es dort: „Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.“

In vielen Grundsatzurteilen wurde inzwischen festgestellt, dass dieses Grundrecht auf freie gewerkschaftliche Betätigung nicht nur abstrakt, sondern auch ganz konkret für entsprechende Aktivitäten im Unternehmen gilt.

JETZT ZÄHLT'S

Die Verhandlungs- termine

Die Termine für die ersten Verhandlungsrunden stehen fest:

- 1. Verhandlungsrunde**
Freitag, 15. Februar 2019 in Berlin
- 2. Verhandlungsrunde**
Mittwoch, 6. März 2019 in Frankfurt a.M.
- 3. Verhandlungsrunde**
Donnerstag, 11. April 2019 in Berlin

Recht auf gewerkschaftliche Information und Werbung im Unternehmen

Insbesondere ist es allen Gewerkschaftsmitgliedern gestattet, am Arbeitsplatz über gewerkschaftliche Themen zu informieren und für ihre Gewerkschaft offen zu werben. Das Bundesarbeitsgericht führt dazu aus: „In den Betriebsräumen spielt sich das Arbeitsleben ab und dort werden die Leistungen erbracht, für die die Arbeitnehmer tarifvertraglich entlohnt werden. Dort tauchen die Fragen auf, die sich aus der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und aus der Zusammenarbeit der Arbeitnehmer untereinander ergeben. Deshalb gehört es zum Kernbereich der verfassungsrechtlich den Koalitionen zugebilligten Werbe- und Informationsfreiheit, auch und gerade im Betrieb ihre Mitglieder zu informieren und neue Mitglieder zu werben.“ (BAG v. 14.02.1967 – 1 AZR 494/65).

Gewerkschaftliche Betätigung auch für BR-/PR- und JAV-Mitglieder

Auch Mitglieder des Betriebsrats, Personalrats oder der JAV dürfen gewerkschaftlich aktiv sein und zum Beispiel für die Gewerkschaft werben (§ 74 Abs. 3 BetrVG bzw. § 67 Abs. 2 BPersVG, LPersVG analog) – allerdings nicht in ihrer Funktion als gesetzliche Interessenvertretung, sondern als Gewerkschaftsmitglieder.

Gewerkschaftliche Werbung während der Arbeitszeit

Selbst in der Arbeitszeit ist die gewerkschaftliche Werbung durch Arbeitskolleg*innen laut Bundesverfassungsgericht gestattet, sofern dadurch die betrieblichen Abläufe nicht nachhaltig gestört werden oder der Betriebsfrieden gefährdet ist (BVerfG v. 14.11.1995 – 1 BvR 601/92). In der Praxis bedeutet dies: Einem*r interessierten Kolleg*in kurz einen Flyer zu überreichen oder sich für ein Gespräch in der Pause zu verabreden, geht immer. Ausführliche Gespräche oder das breit angelegte Verteilen von Flugblättern sollte dagegen vor oder nach der Arbeitszeit bzw. in den Pausen geschehen.

Tragen von Anstecker, Buttons oder Plaketten

Beschäftigte dürfen auch während der Arbeitszeit Anstecker, Buttons oder Plaketten an ihrer Arbeitskleidung tragen, um für die Gewerkschaft zu werben oder auf gewerkschaftliche Forderungen hinzuweisen (BAG v. 23.02.1979 – 1 AZR 172/78). Wird die Arbeitskleidung vom Arbeitgeber gestellt, sollten Beschäftigte darauf achten, dass diese nicht beschädigt wird (in diesem Fall also lieber Buttons mit Magnetverschluss statt Anstecknadel verwenden).

Information und Werbung durch Einsatz von Printmedien

Flyer, Flugblätter, Postkarten, Beitrittserklärungen oder Werbematerialien (z.B. Kaffeetassen, Kugelschreiber etc.) dürfen außerhalb der Arbeitszeit im Unternehmen

problemlos zur gewerkschaftlichen Information und Werbung verteilt werden – auch direkt am Arbeitsplatz (z.B. auf den Schreibtisch legen bzw. in die Hand drücken). Schriftliche Informationen müssen ein Impressum (V.i.S.d.P.) der Gewerkschaft enthalten, der Arbeitgeber darf nicht persönlich verunglimpft werden.

Gewerkschaftliche Aushänge/Plakate im Unternehmen

Der Arbeitgeber muss für gewerkschaftliche Aushänge (z.B. Plakate etc.) ein Schwarzes Brett zur Verfügung stellen bzw. zumindest die Mitbenutzung bereits vorhandener Anschlagstafeln gestatten (BAG v. 14.02.1978 – 1 AZR 280/77). Außerhalb dieser Anschlagflächen muss der Arbeitgeber das Aufhängen der Plakate nicht gestatten.

Gewerkschaftliche Infostände im Unternehmen

Völlig unproblematisch ist auch, einen Infostand zur gewerkschaftlichen Information und Werbung im Unternehmen aufzustellen, z.B. in der Kantine oder im Vorraum einer Betriebs- bzw. Personalversammlung (BAG v. 22.05.2012 – 1 ABR 11/11). Allerdings darf ein solcher Stand kein „Verkehrshindernis“ darstellen.

Information und Werbung mit elektronischen Medien

Betriebsangehörige Gewerkschaftsmitglieder haben auch das Recht, Werbungs- und Informationsmaterialien in digitalisierter Form über die im Unternehmen vorhandenen IT-Dienste und -Netze (z.B. Email, Intranet) zu transportieren. Ebenso dürfen sie von außen über einen privaten Email-Account auf elektronischem Weg Kontakt zu ihren Kolleg*innen im Betrieb aufnehmen (BAG v. 20.01.2009 – 1 AZR 515/08).

→ Dies alles zeigt: Der freien gewerkschaftlichen Betätigung im Unternehmen wird durch Gesetzgeber und Gerichte ein hoher Stellenwert eingeräumt. Denn schließlich kann nur so das Kräftegleichgewicht zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sichergestellt werden, damit die Interessen der Beschäftigten nicht unter die Räder kommen. Jetzt gilt es, diese Rechte auch zu nutzen.

Deshalb: Jetzt aktiv werden für ein gutes Tarifergebnis!

Schritt für Schritt zum Tarifvertrag



1. Beschäftigte werden ver.di-Mitglieder

Ohne das geht es nicht! Nur mit genügend Mitgliedern hat ver.di ein Mandat und die notwendige Machtbasis, erfolgreich zu verhandeln.

2. Mögliche Forderungen werden abgefragt

Hier können die ver.di-Mitglieder mitbestimmen, was und wieviel in der Tarifrunde gefordert werden soll.

3. Endgültige Forderungen werden beschlossen

Nach Auswertung der Forderungsabfrage beschließt die Tarifkommission die endgültigen Forderungen und teilt sie der Arbeitgeberseite mit.

4. ver.di und Arbeitgeber verhandeln

In mehreren Verhandlungsrunden versuchen beide Seiten, zu einer Übereinkunft zu kommen. Wichtig für den Erfolg von ver.di ist dabei, dass die Beschäftigten zeitgleich mit zahlreichen Aktionen auf ihre Forderungen aufmerksam machen.

5. Mitglieder stimmen über Verhandlungsergebnis ab

Erst wenn die ver.di-Mitglieder der Übereinkunft mehrheitlich zustimmen, wird der Tarifvertrag von der Gewerkschaft unterzeichnet.

6. Kein Ergebnis? Notfalls streiken!

Sind die Arbeitgeber auch nach mehreren Verhandlungsrunden nicht zu einem fairen Angebot bereit, kommt es zur Urabstimmung. Gestreikt wird, wenn mindestens 75 Prozent der ver.di-Mitglieder im Tarifgebiet dafür sind. Streik ist das letzte und stärkste Mittel der Gewerkschaft und wird deshalb nicht leichtfertig eingesetzt. Kommt es bei den anschließenden Verhandlungen zu einem Ergebnis, stimmen die ver.di-Mitglieder wiederum darüber ab. Sind mindestens 25 Prozent dafür (und damit weniger als 75 Prozent für die Fortsetzung des Streiks), wird das Ergebnis angenommen und der neue Tarifvertrag wird unterzeichnet.

Information über Streiks während der Tarifverhandlungen

Ist der Streik in der aktuellen Tarifrunde für private und öffentliche Banken erlaubt?

Ja, die Friedenspflicht endete mit Ablauf des Gehaltstarifvertrages am 31.01.2019. Die Friedenspflicht endet grundsätzlich mit dem Ablauf der vereinbarten Dauer des Tarifvertrags oder mit dem Ablauf der Kündigungsfrist. Verhandlungen der Tarifvertragsparteien begründen keine auf ihren Gegenstand bezogene Friedenspflicht. Der Streik muss aber rechtmäßig sein, sich also auf den Abschluss eines Tarifvertrags mit zulässigem Inhalt beziehen.

Muss man seine Teilnahme vor dem Streiktag mitteilen?

Nein, auch wenn der Vorgesetzte im Vorfeld danach fragt. Die Entscheidung einer Streikbeteiligung kann spontan erfolgen.

Muss man sich abmelden?

Nein, es muss sich niemand mündlich oder schriftlich beim Vorgesetzten abmelden, wenn er sich am Streik beteiligen will. Der Arbeitgeber kann im Regelfall davon ausgehen, dass Beschäftigte, die nach einem Streikaufruf nicht zur Arbeit erscheinen oder ihre Arbeit unterbrechen, von ihrem Streikrecht Gebrauch machen und sich damit von ihrer Arbeitspflicht vorläufig freistellen (BAG v. 31.5.88, DB 88, 2260).

Muss gestempelt werden?

Nein, denn die streikbedingte Freistellung der Arbeitspflicht erstreckt sich auch auf die „Nebenpflicht“ der Bedienung des elektronischen Zeiterfassungssystems. Wenn Sie sich erst nach Arbeitsantritt für eine Streikteilnahme entscheiden, müssen Sie beim Verlassen des Hauses keine „Gehen-Buchung“ vornehmen – mit einer „Gehen-Buchung“ würde das Ziel eines Streikes verfehlt.

Müssen Telefonschichten eingehalten werden?

Nein, die streikbedingte Freistellung erstreckt sich auch auf Telefonschichten, es ist keine Abmeldung erforderlich.

Wer darf streiken?

Alle Mitarbeiter*innen des zum Streik aufgerufenen Betriebes, egal ob Gewerkschaftsmitglied, oder nicht. Kurz gesagt, alle, die von den Regelungen des angestrebten Tarifvertrags profitieren, dürfen streiken. Ebenso dürfen Auszubildende oder Kolleg*innen mit befristeten Arbeitsverträgen streiken. Wichtig ist: der Streik muss von der Gewerkschaft ausgehen.

Dürfen auch AT-Angestellte streiken?

Ja, denn unsere Tarifverträge gelten in nahezu vollem Umfang auch für AT-Angestellte. Im Geltungsbereich des Tarifvertrages ist lediglich eine relativ kleine Gruppe beschrieben, für die die Tarifverträge nicht gelten. Vom Geltungsbereich der Tarifverträge sind ausgenommen:

- Angestellte in leitender Stellung
- Angestellte, die durch ihre Stellung berufen sind, selbständig Entscheidungen von besonderer Wichtigkeit und Tragweite zu treffen (z.B. Prokurist*innen, Leiter*innen größerer Zweigstellen, Abteilungsleiter*innen) unter der Voraussetzung, dass
- ihr laufendes Monatsgehalt (ausschließlich Sozialzulagen, Mehrarbeits- und Sondervergütungen) das Endgehalt der höchsten Tarifgruppe überschreitet und dass die sonstigen Bedingungen ihrer Arbeitsverträge nicht schlechter sind als die entsprechenden Bedingungen des Tarifvertrages.

Das heißt: Der überwiegende Teil der AT-Angestellten fällt unter den Geltungsbereich unserer Tarifverträge. Und: Die AT-Vergütung hängt indirekt von der Tariftabelle ab. Diese Tariftabelle ist Inhalt der Tarifrunde und von daher sind die AT-Angestellten auch vom Ausgang der Tarifrunde betroffen.

→ **Wie das Bundesarbeitsgericht treffend formulierte: Ohne die Möglichkeit des Streiks wären Tarifverhandlungen nicht mehr als kollektives Betteln (BAG v. 10.6.1980 – 1 AZR 822/79). Deshalb sind Streiks in Deutschland ein Grundrecht (nach Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz)!**