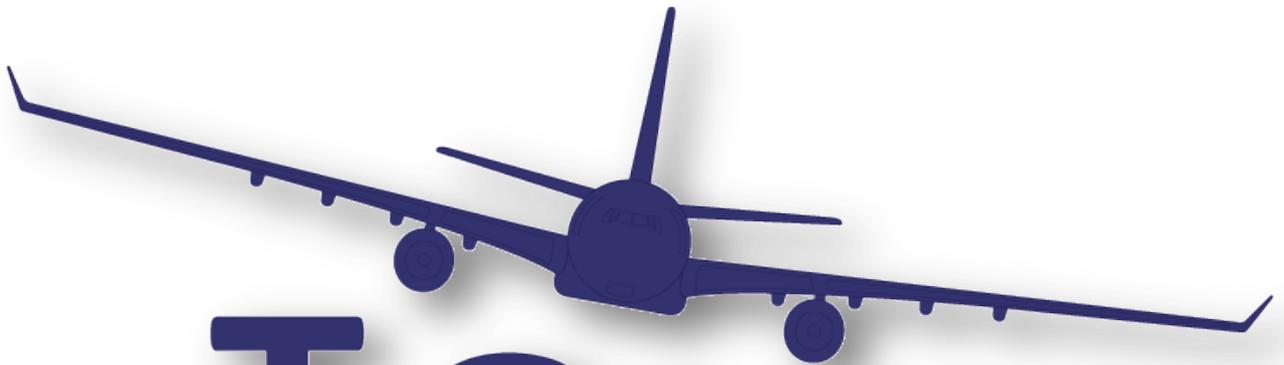


Streikfibel



TGGL Technik
Gewerkschaft
Luftfahrt



Liebe Kollegen , liebe Kolleginnen,

um es von vorneherein klarzustellen: Ein Streik, wenn auch „letztes Mittel“ bei gescheiterten oder von Arbeitgeberseite verweigerten Tarifverhandlungen, ist ein rechtmäßiges Mittel zur Durchsetzung von Tarifergebnissen. Sonst wären Tarifverhandlungen auch nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes „nichts mehr als kollektives Betteln“.

Ein Streik ist also nichts Schlechtes, es ist ein Grundrecht und das rechtmäßige Mittel zur Durchsetzung der Tarifforderungen.

Die Teilnahme an einem durch die TGL ausgerufenen Warnstreik, oder Erzwingungsstreik verleiht unseren Forderungen den nötigen Nachdruck und unterstützt unsere Verhandlungskommission bei Ihrer Arbeit.

Alle betroffenen Kollegen und Kolleginnen sind aufgerufen sich an den Arbeitskampfmaßnahmen der TGL zu beteiligen!!!

Mit dieser Streikfibel geben wir Euch einen Überblick und Antworten zu den wichtigsten Punkten im Falle eines Arbeitskampfes.

Solltet Ihr weitere Fragen haben, so wendet Euch bitte telefonisch an die benannte zentrale oder örtliche Streikleitung oder an das Büro der TGL unter der Rufnummer +49 (0) 6105 3209747 oder schreibt Eure Fragen per Mail an Info@TGL-online.de.



Inhaltsverzeichnis:

1. Rechtliche Grundlage eines Streiks

2. Arten und Ablauf des Arbeitskampfes:

- a. Warnstreik
- b. Erzwingungsstreik
- c. Urabstimmung
- d. Streikleitung
- e. Protestkundgebungen
- f. Unterstützungsstreik
- g. Schlichtungsverfahren

3. Wichtige Hinweise und Verhaltensregeln

4. Infos für Teilnehmer am Streik

- a. Mitarbeiter/-innen im Inland
- b. Mitarbeiter/-innen im Ausland
- c. Auszubildende
- d. Leiharbeitnehmer
- e. Nichtmitglieder der TGL
- f. Betriebsrat

5. betriebliche Maßnahmen bei Streik

- a. Notdienst
- b. Aussperrung
- c. Überstunden

6. Streikunterstützung / Streikgeld

7. Krankheit oder Urlaub während des Streiks

- a. Krankheit während des Streiks
- b. Urlaub während des Streiks

8. Versicherungsschutz während des Streiks

- a. Arbeitslosenversicherung
- b. Rentenversicherung
- c. Kranken-/ und Pflegeversicherung



1. Rechtliche Grundlagen eines Streiks

Der Streik ist ein Grundrecht gemäß Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz und somit ein rechtmäßiges Mittel zur Durchsetzung der Tarifforderungen, dies gilt für Warnstreiks ebenso wie für Erzwingungsstreiks.

Ein Streik ist immer das letzte Mittel um die Forderungen durchzusetzen.

Gewerkschaftliche Warnstreiks sind laut Bundesarbeitsgericht nach Ablauf der Friedenspflicht auch während noch laufender Tarifverhandlungen zulässig, die Verhandellnden bestimmen selbst, wann die Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind.

Jeder Kollege und jede Kollegin, die von den Tarifverhandlungen betroffen sind, darf streiken - egal ob gewerkschaftlich organisiert oder nicht, der Arbeitgeber darf das nicht verhindern. Benachteiligungen wegen der Teilnahme an einem Streik sind unwirksam.

Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik ist keine Verletzung des Arbeitsvertrags, Maßregelungen auf Grund der Streikteilnahme durch den Arbeitgeber und seiner Stellvertreter wie Teamleiter, oder Abteilungsleiter sind verboten. Der bestreikte Arbeitgeber darf deshalb Streikenden nicht kündigen, nach Ende des Streiks besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

Während des Streiks ruht das Arbeitsverhältnis, die Beschäftigten brauchen keine Arbeitsleistungen erbringen, ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht für die Dauer des Streiks jedoch nicht.

2. Arten des Arbeitskampfes

a. **Warnstreik**

Der Warnstreik ist ein rechtlich zulässiges Mittel, um festgefahrene Tarifaueinandersetzungen wieder voranzubringen. Er führt den Arbeitgebern die Entschlossenheit der Arbeitnehmer vor Augen, verleiht den gewerkschaftlichen Tarifforderungen deutlichen Nachdruck und bietet die Möglichkeit zur Information der Öffentlichkeit.

Der Warnstreik ist immer von begrenzter Dauer und darf im Gegensatz zum Erzwingungsstreik nur „milden“ Druck ausüben.

Warnstreiks unterscheiden sich von sonstigen Streikmaßnahmen lediglich dadurch, dass sie von vorneherein auf eine bestimmte Dauer angelegt sind. Sie dienen der Demonstration der Arbeitskampfbereitschaft der Arbeitnehmer.

Vor einem Warnstreik muss keine Urabstimmung der TGL-Mitglieder stattfinden, es kann schnell und überraschend gehandelt werden. Der Warnstreik ist rechtmäßig, wenn die Tarifverträge von mind. einem Vertragspartner gekündigt wurden, die Friedenspflicht

vorüber ist und vom Tarifpartner mindestens eine Tarifverhandlung abgelehnt wurde, oder erfolglos blieb.

Wenn ihr an einem Warnstreik teilnehmt, müsst ihr euch dafür nicht extra frei nehmen oder bei eurem Arbeitgeber abmelden. Er muss davon ausgehen, dass derjenige, der die Arbeit niederlegt bzw. nicht zum Dienst erscheint sich am Streik beteiligt.

Für die Teilnahme am Warnstreik wird nach aktueller Satzung kein Streikgeld ausgezahlt.

b. Erzwingungsstreik

Der „Erzwingungsstreik“ ist eines der letzten Mittel zur Erreichung rechtmäßiger tariflich regelbarer Forderungen und darf nur nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten ergriffen werden.

Der Streik muss vom Vorstand der TGL ordnungsgemäß beschlossen werden, dies setzt eine Urabstimmung der Gewerkschaftsmitglieder und ein Votum von mindestens 75% für einen Streik voraus. **Ein Erzwingungsstreik kann mehrere Tage, Wochen oder Monate dauern.**

Tritt während eines Streiks nach Auffassung des Vorstandes eine wesentliche Änderung der Situation ein, so muss erneut eine Urabstimmung unter den an dieser Streikbewegung beteiligten Mitgliedern durchgeführt werden.

Der Vorstand entscheidet über die Beendigung des Streiks. Der Streik ist zu beenden, wenn mehr als 25 Prozent der abstimmenden Mitglieder in einer Urabstimmung für die Beendigung des Streiks gestimmt haben.

Von Arbeitnehmern unmittelbar durchgeführte Arbeitsniederlegungen (**wilde Streiks**), ohne Ausrufung durch die Gewerkschaft sind unzulässig.

Wenn ihr an einem Erzwingungsstreik teilnehmt, müsst ihr euch dafür nicht extra frei nehmen oder bei eurem Arbeitgeber abmelden. Er muss davon ausgehen, dass derjenige, der die Arbeit niederlegt bzw. nicht zum Dienst erscheint, sich am Streik beteiligt.

c. Urabstimmung

An einer Urabstimmung, zu welcher die TGL aufgerufen hat, dürfen nur Mitglieder der TGL teilnehmen. Unorganisierte Beschäftigte können somit über Streikmaßnahmen nicht mitbestimmen.

Bei der Urabstimmung müssen mindestens 75 Prozent der Mitglieder im Tarifgebiet für den Arbeitskampf stimmen, damit dieser vom Vorstand der TGL ausgerufen werden kann.

Tritt während eines anerkannten Streiks nach Auffassung des Vorstandes eine wesentliche Änderung der Situation ein, so muss erneut eine Urabstimmung unter den Mitgliedern im Tarifgebiet durchgeführt werden.

d. Streikleitung

Die Streikleitung wird bereits vor dem Streik bekannt gegeben und am Streiklokal bzw. an den Haupteingängen der jeweiligen Station bereitstehen und erkennbar sein.

Um einen reibungslosen und vor allem ordnungsgemäßen, sowie erfolgreichen Ablauf des Streiks zu gewährleisten, müssen sich alle Kolleginnen und Kollegen an die Anweisungen der Streikleitung halten. Wirksamkeit und Erfolg des Streiks hängen vom Handeln aller Streikenden ab.

Falls Ihr bei der Durchführung des Streiks vor Ort mithelfen wollt, meldet Euch einfach direkt bei der Streikleitung vor Ort.

Über eine Unterbrechung oder das Ende eines Streiks entscheidet der Vorstand der TGL.

e. Protestkundgebung

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht während des Warnstreiks, oder Streiks an Protestkundgebungen teilzunehmen, diese können zum Beispiel vor den bestreikten Betrieben abgehalten werden. Die örtliche Streikleitung sorgt für die ordnungsgemäße Anmeldung und Durchführung. Ihren Anweisungen ist auch hier Folge zu leisten.

f. Unterstützungstreik

Gewerkschaftliche Streiks, die der Unterstützung eines in einem anderen Tarifgebiet geführten Hauptarbeitskampfes dienen, fallen unter die durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz gewährleistete Betätigungsfreiheit von Gewerkschaften. Es überlässt den Koalitionen die Wahl der Mittel, mit denen sie die Regelung von Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge erreichen wollen. Zu diesen Mitteln gehört auch der Unterstützungstreik.

g. Schlichtungsverfahren

Scheitern die Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien, so ist ein Schlichtungsverfahren, welche die Fortsetzung der Verhandlungen unter der Regie eines »neutralen« Schlichters bedeutet, möglich. Es findet nur statt, wenn sich beide Tarifvertragsparteien darauf verständigen.

Unterbreitet eine, von den Tarifvertragsparteien eingesetzte, Schlichtungsstelle einen Einigungsvorschlag, so wird dieser nur dann verbindlich, wenn er von beiden Tarifvertragsparteien ausdrücklich angenommen wird.

Während der Dauer der Schlichtung finden in der Regel aufgrund entsprechender Vereinbarung zwischen den Tarifpartnern keine Streikmaßnahmen statt.

3. Wichtige Hinweise und Verhaltensregeln

Jeder Streikposten und jedes Mitglied der TGL hat den Anweisungen der Streikleitung vor Ort zu folgen.

Während eines Arbeitskampfes sind die Rechte und Pflichten des Arbeitsvertrages außer Kraft gesetzt, die sonstige Diensthierarchie gilt für die am Streik beteiligten nicht mehr. Betriebsleiter, Wartungsleiter, Schichtleiter, usw. sind gegenüber den am Streik Beteiligten nicht mehr weisungsbefugt.

Lasst Euch nicht einschüchtern.

Kollegen und Kolleginnen, die trotz Aufruf zum Streik arbeiten wollen, dürfen nicht am Betreten des Betriebs gehindert werden. Eine Blockade von Zu- und Ausgängen zum Betriebsgelände ist unzulässig.

Auf Provokationen, Drohungen und Nötigungen sollen die Streikposten gelassen reagieren und die Streikleitung vor Ort informieren. Tätliche Auseinandersetzung mit Provokateuren und Streikbrechern sind strafbar und müssen unter allen Umständen verhindert werden.

Das Hausrecht im Betrieb steht dem Arbeitgeber zu. Grundsätzlich aber haben die Arbeitnehmer ein Aufenthaltsrecht im Betrieb. Auch Streikende dürfen somit jedenfalls so lange im Betrieb bleiben, bis der Arbeitgeber sie zum Verlassen des Betriebes aufgefordert hat oder sie aussperrt. Zum Zweck der Ausübung von Notdiensten muss der Arbeitgeber den von der TGL eingeteilten Notdienstmitarbeitern Zugang zum Betrieb gewähren.

4. Infos für Teilnehmer am Streik

a. Mitarbeiter/-innen im Inland

Mitarbeiter eines deutschen Standortes dürfen an einem durch die TGL ausgerufenen gewerkschaftlichen Streik teilnehmen, wenn sie in den Geltungsbereich des zu verhandelnden Tarifvertrages fallen und zur Teilnahme aufgerufen sind.

Warnstreiks können sich auf einzelne Stationen beschränken und finden innerhalb eines befristeten Zeitraumes statt, dies wird vorab durch die TGL bekannt gegeben, die Streikleiter vor Ort geben über kurzfristige Änderungen des Streiks Bescheid.

Jeder Kollege und jede Kollegin – egal, ob gewerkschaftlich organisiert oder nicht – darf an einem Warnstreik oder Streik teilnehmen.

b. Mitarbeiter/-innen im Ausland

Mitarbeiter die zur Zeit eines Streiks auf einer Auslandsstation beschäftigt sind, empfehlen wir dringend, nur dann zu streiken, wenn ein Streik für die jeweilige Station explizit ausgerufen wurde.

Falls für die eigene Station kein Streik ausgerufen wurde, stellen sie bitte sicher, dass bei Berufsausübung alle innerbetrieblichen Vorgaben und luftfahrtrechtlichen Gesetze strikt eingehalten werden. Trotz der zu erwartenden hohen Arbeitsbelastung auf nicht bestreikten Auslandsstationen muss weiterhin absolut sorgfältig gearbeitet werden und die aufgetretenen Fehler eines Verkehrsflugzeuges entsprechend der gültigen Vorgaben detailliert in den technischen Bordbüchern dokumentiert, sowie falls nötig mittels Minimum Equipment List (MEL) zur Behebung zurückgestellt werden.

c. Auszubildende

Auszubildende dürfen sich außerhalb des Berufsschulunterrichts an einem Warnstreik beteiligen, wenn auch für sie tarifliche Verbesserungen gefordert werden. Auch für Auszubildende gilt das Grundrecht aus Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes, der Arbeitgeber kann nicht erwarten, dass sich die Auszubildenden bei Streiks unsolidarisch verhalten.

Die Ausbildungsbedingungen werden in Tarifverträgen geregelt, diese müssen notfalls mit Arbeitskampf durchgesetzt werden, Streikbeteiligung gefährdet grundsätzlich nicht den Ausbildungszweck.

d. Leiharbeitnehmer

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz § 11 Absatz 5 bestimmt unmissverständlich: „**Der Leiharbeitnehmer ist nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist.** In den Fällen des Arbeitskampfes nach Satz 1 hat der Verleiher den Leiharbeitnehmer auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen.“ Dieses Gesetz gilt für alle Beschäftigten, die von einer Arbeitnehmerverleihfirma gewerbsmäßig anderen Unternehmen zur Arbeitsleistung überlassen werden.

Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen haben deshalb im bestreikten Betrieb ein Leistungsverweigerungsrecht! **Niemand ist verpflichtet, den im Betrieb streikenden Kolleginnen und Kollegen in den Rücken zu fallen und sich zum Streikbrechen missbrauchen zu lassen.** Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen kann kein Nachteil entstehen, wenn von diesem gesetzlichen Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch gemacht und die Arbeit nicht aufgenommen oder eingestellt wird: **Der Arbeitgeber muss Lohn oder Gehalt weiterzahlen! Oder für den Einsatz in einem anderen – nicht bestreikten – Betrieb sorgen.**

e. Nichtmitglieder der TGL

Jeder Kollege und jede Kollegin – egal, ob gewerkschaftlich organisiert oder nicht – darf an einem Warnstreik oder Streik teilnehmen. Das gilt auch für den Fall der Mitgliedschaft in einer anderen Gewerkschaft als der TGL.

Bei einer möglichen Urabstimmung, zu der TGL aufrufen kann, dürfen nur Gewerkschaftsmitglieder teilnehmen, unorganisierte Kolleginnen und Kollegen können also nicht über Streikmaßnahmen mitbestimmen.

Anders bzw. nicht organisierte Kolleginnen und Kollegen erhalten während des Streiks weder Lohn vom Arbeitgeber noch Streikgeld von der TGL, eine Mitgliedschaft bei der TGL ist also von großem Vorteil.

f. Betriebsräte

Während des Erzwingungsstreiks stehen dem Betriebsrat weiterhin alle Rechte zur Verfügung.

Da gerade während eines Arbeitskampfs auf die Betriebsräte vielfältige Aufgaben zukommen können, weil z.B. bei den Beschäftigten erhöhter Beratungsbedarf besteht, oder beim Einsatz von Streikbrecher/innen durch den Arbeitgeber die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen, Unfallverhütungsvorschriften usw. zu überwachen sind, muss die Interessenvertretung auch während des Streiks die Amtspflichten im Betrieb voll und ganz erfüllen können.

Die Mitglieder des Betriebsrates dürfen auch am Streik teilnehmen (§ 74 Abs.2 S.1, Absatz 3 BetrVG), müssen in ihrer Funktion als Betriebsräte aber neutral bleiben.

5. Betriebliche Maßnahmen bei Streik

a. Notdienst

Unter Notdienstarbeiten werden Arbeiten verstanden, die entweder im öffentlichen Interesse dringend erforderlich sind oder zur Erhaltung des Betriebes und des Unternehmens, nicht aber der Produktion, notwendig sind, z.B. Erhaltung der Betriebsanlagen.

Der Notdienst dient nicht dazu, Beschäftigungsmöglichkeiten für Streikbrecher zu schaffen. Ebenso wenig hat ein Arbeitnehmer allein deshalb einen Anspruch auf Einsatz im Notdienst, weil er sich nicht am Streik beteiligen will.

Die Regelung des Umfangs eines arbeitskampfbedingten Notdienstes ist grundsätzlich gemeinsame Aufgabe des Arbeitgebers und der Streik führenden Gewerkschaft. Erfolgt jedoch keine Einigung, kann der Arbeitgeber - nach umstrittener, aber sicherheitshalber zu beachtender Meinung - Mitarbeiter im erforderlichen Umfang einseitig für Notdienste heranziehen, allerdings nur im erforderlichen Umfang. Zum Notdienst eingeteilte Mitglieder sind in dieser Zeit nicht am Streik beteiligt. Ihr Arbeitsverhältnis besteht währenddessen uneingeschränkt. Das bedeutet, dass sie grundsätzlich Anweisungen des Arbeitgebers entgegenzunehmen und auszuführen haben. Allerdings ist die Reichweite des Direktionsrechts des Arbeitgebers gegenüber streikwilligen bzw. streikbereiten Arbeitnehmern, die für die Durchführung von Notdienstmaßnahmen benannt bzw.

herangezogen werden, gegenständlich auf die Erhaltungs- oder Notstandsarbeiten beschränkt. Jede Überschreitung dieses Bereichs durch den Arbeitgeber greift in unzulässiger Weise in das Streikrecht einer Gewerkschaft ein. **Niemand ist also verpflichtet, während des Notdienstes Arbeiten zu erbringen, die über diesen Aufgabenbereich hinausgehen.** Bei Zweifeln in soweit sollte Kontakt mit der Streikleitung aufgenommen werden.

b. Aussperrung

Während des Arbeitskampfs kann es dazu kommen, dass der Arbeitgeber aussperrt. Dabei darf er nicht zwischen Streikenden und Streikbrechern unterscheiden.

In dem Fall einer Aussperrung bekommen Mitglieder der TGL, für jeden vollen Tag Streikgeld entsprechend der TGL-Unterstützungsordnung.

Die Rechtsprechung hat die Anwendung der Aussperrung beschränkt. Danach gilt: Wird in einem Tarifgebiet gestreikt, darf die Aussperrung ebenfalls nur die davon betroffenen Beschäftigten erfassen, entscheidend ist hierfür der Geltungsbereich des Tarifvertrags.

c. Überstunden

Überstundenanordnung auf Grund der Teilnahme am Streik ist rechtswidrig und unwirksam, da sie gegen das Maßregelungsverbot verstößt.

Eine Verpflichtung zur Nacharbeit der durch den Streik ausgefallenen Arbeitsstunden besteht nicht. Falls es insoweit erforderlicher Mehrarbeit bedarf, ist vom Arbeitgeber die vorherige Zustimmung des Betriebsrates einzuholen.

6. Streikunterstützung/Streikgeld

Streikunterstützung gibt es grundsätzlich für jeden vollen Arbeitstag an dem gestreikt wird, mit Ausnahme der ersten vier Streiktage (entsprechend der TGL Streik-/Unterstützungsordnung).

Nicht in der TGL organisierte Kolleginnen und Kollegen erhalten während des Streiks weder Lohn vom Arbeitgeber noch Streikgeld von der TGL, eine Mitgliedschaft bei der TGL ist also von großem Vorteil.

Streikgeld können Mitglieder nur erhalten, wenn sie bei Beginn der dem Streik vorausgehenden Urabstimmung der Gewerkschaft mindestens drei Monate angehörten und während dieser Zeit satzungsgemäße Beiträge geleistet haben. Des Weiteren müssen sie ihre Teilnahme am Arbeitskampf für jeden Streiktag bei der örtlichen Streikleitung persönlich anzeigen.

Streikgelder, die von den Gewerkschaften an ihre Mitglieder gezahlt werden, unterliegen nicht der Einkommensteuer, sie sind also steuerfrei.

Höhe des Streikgeldes

Die Unterstützungssätze für einen Streiktag betragen:

- bei einer Beitragsleistung über 3 bis 12 Monate das 2,5fache des Durchschnittsbeitrages
- bei einer Beitragsleistung über 12 bis 36 Monate das 3,2fache des Durchschnittsbeitrages
- bei einer Beitragsleistung über 36 Monate das 3,8fache des Durchschnittsbeitrages
- Auszubildende erhalten das 3fache des Monatsbeitrags

7. Sonderfälle während des Streiks

a. Krankheit während des Streiks

Im Krankheitsfall hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber, nach einer Dauer der Erkrankung von mehr als sechs Wochen auf Krankengeld von der Krankenkasse. Dies gilt grundsätzlich auch, wenn während der Dauer der Erkrankung ein Arbeitskampf beginnt, es sei denn, der erkrankte Arbeitnehmer erklärt gegenüber dem Arbeitgeber ausdrücklich, dass er dem Streikaufruf folgt: Dann entfällt die Arbeitsleistung bereits aufgrund der Streikteilnahme und damit auch der Entgeltfortzahlungsanspruch, da die Erkrankung nicht (mehr) der einzige Grund für den Arbeitsausfall ist.

Arbeitnehmer, die bereits vor dem Beginn des Arbeitskampfes arbeitsunfähig waren und sich erst nach Gesundheitsmeldung an einem bereits laufenden Streik beteiligen, müssen damit rechnen, dass der Arbeitgeber ihnen unterstellt, dass sie auch zuvor am Streik teilgenommen hätten, wenn sie nicht krank gewesen wären und deshalb keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall leisten wird.

Da die Rechtmäßigkeit einer derartigen Vorgehensweise stark von den Umständen des Einzelfalles abhängig ist, empfehlen wir betroffenen Kolleginnen und Kollegen in dieser Lage dringend, so früh wie möglich Rücksprache mit den Juristen der TGL zu halten.

Wenn es während der Teilnahme an einem Streik zur arbeitsunfähigen Erkrankung kommt, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, da die Arbeitsleistung schon auf Grund der Streikteilnahme entfällt. Es besteht aber ein Anspruch auf Krankengeld (s.u.)

Bei Arbeitsunfähigkeit ist diese sofort bei der zuständigen Krankenkasse zu melden und die ihnen zustehenden Leistungen (auch Krankengeld) zu beantragen. Wird trotz bestehender Arbeitsunfähigkeit die Zahlung von Krankengeld verweigert, so ist die Kasse aufzufordern, die Gründe schriftlich mitzuteilen. Für die Dauer des Anspruchs auf Krankengeld bleibt die Mitgliedschaft bei der bisherigen Kasse als beitragsfreie Mitgliedschaft erhalten (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V).

Anspruch auf Krankengeld besteht grundsätzlich vom Tag nach der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit an (§ 44 ff. SGB V). Er ruht für die Zeit der Lohnfortzahlung. Falls keine

Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht – wie bei Streik und Aussperrung – ist Krankengeld zu zahlen. Das Gleiche gilt bei kalter Aussperrung. Ist der Lohnanspruch umstritten, muss Krankengeld gezahlt werden, weil es insofern nur auf die tatsächliche Zahlung des Arbeitsentgelts ankommt und nicht auf den Anspruch.

In diesem Fall ist es trotzdem sehr ratsam, sich bei Arbeitsunfähigkeit während eines Streiks, zur Sicherung seiner individuellen Krankengeldansprüche, unverzüglich, jedoch spätestens am dritten Tag nach Arbeitsunfähigkeit, mit seiner Krankenkasse und dem Hausarzt in Verbindung zu setzen.

b. Urlaub während des Streiks

Ein bereits vor dem Streik angetretener oder bewilligter Urlaub wird durch einen Streik nicht berührt, während dieses Urlaubs besteht also weiterhin ein Entgeltanspruch. Der Arbeitgeber kann den bewilligten Urlaub nicht wegen eines Streiks widerrufen.

Auch der Arbeitnehmer kann üblicherweise seinen Urlaub nicht einseitig widerrufen. Deshalb kann er sich im rechtlichen Sinn während des Urlaubs nicht am Streik beteiligen und hat Anspruch auf Urlaubsentgelt.

8. Versicherungsschutz während des Streiks

a. Arbeitslosenversicherung

Streiks und Aussperrungen haben in der Regel keine Auswirkungen auf die Arbeitslosenversicherung. Sie sind für den Arbeitslosengeldanspruch unschädlich, vorausgesetzt ein Monat ohne Arbeitsentgeltanspruch wird nicht überschritten. Das Versicherungspflichtverhältnis besteht für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, Arbeits- und Entgeltausfall unterbrechen dabei das Beschäftigungsverhältnis nicht. Auch auf die Höhe des Arbeitslosengeldanspruchs wirken sich Streik und Aussperrung i. d. R. kaum aus. Das Bemessungsentgelt für den Bezug von Arbeitslosengeld richtet sich nach den in den letzten 52 Wochen vor Entstehung des Anspruchs abgerechneten Löhnen und Gehältern. Wenn darin weniger als 39 Wochen mit Arbeitsentgelt enthalten sind, wird der Zeitraum verlängert, bis die 39 Wochen erreicht sind.

b. Rentenversicherung

Die Rentenversicherung der Arbeitnehmer setzt ein Beschäftigungsverhältnis gegen Entgelt voraus, während eines Arbeitskampfes entfällt dieser Gehaltsanspruch. Für die Dauer des Streiks sind daher keine Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu entrichten.

Nach versicherungsrechtlichen Grundsätzen zählt jeder teilweise versicherungspflichtige Monat als voller Kalendermonat, versicherungsrechtliche Nachteile könnten also nur entstehen wenn länger als ein voller Monat gestreikt wird. Die verringerte Beitragszahlung

hat einen minimalen Einfluss auf die Höhe der Rente, ein freiwilliger Ausgleich ist möglich, steht jedoch in keinem Verhältnis zu den zu erwartenden Leistungen.

c. Kranken- / und Pflegeversicherung

Für Pflichtversicherte in einer gesetzlichen Krankenkasse besteht während eines Streiks die Mitgliedschaft ohne Beitragspflicht fort. Die Teilnahme an einem Streik gefährdet also nicht den persönlichen Krankenversicherungsschutz (§ 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), diese beitragsfreie Mitgliedschaft umfasst volle Leistungsansprüche für den Versicherten und alle familienversicherten Angehörigen.

Freiwillig Versicherte und privat Krankenversicherte müssen ihren Beitrag auch während eines Streiks weiter zahlen. Der Arbeitgeberzuschuss wird bei einer streikbedingten Entgeltkürzung anteilig gekürzt. Sollte ein Betroffener durch die Entgeltkürzung kurzzeitig unter die Pflichtversicherungsgrenze fallen, so hat das keine weiteren Folgen für die Krankenversicherung.



Beitrittserklärung



Hiermit erkläre ich meine Mitgliedschaft im Berufsverband TGL Technik Gewerkschaft Luftfahrt. Mit meiner Mitgliedschaft erkenne ich die derzeit gültige Satzung an. Der monatliche Beitrag beträgt gem. Satzung 1 % vom Brutto-Grundgehalt.

Name:	Vorname:	
_____	_____	
Straße:	Hausnummer:	
_____	_____	
PLZ:	Wohnort:	
_____	_____	
Telefon:	Geb. Datum:	
_____	_____	
E-Mail:	Beitrittsdatum:	
_____	_____	
Firma:	Bereich:	Tätig als:
_____	_____	_____

Ich bin davon unterrichtet, dass nach der Satzung des Verbands ein Austritt zum Quartalsende mit dreimonatiger Kündigungsfrist möglich ist.

Ort, Datum:

Unterschrift:

Einzugsermächtigung (widerruflich)

Ich ermächtige die TGL widerruflich, meinen Mitgliedsbeitrag in Höhe von€ von meinem nach-stehend aufgeführten Konto abzubuchen. Kontoänderungen melde ich unaufgefordert.

Kontoinhaber:	Bankinstitut:
_____	_____
KTN / IBAN:	BLZ / BIC:
_____	_____

Ort, Datum.....

Unterschrift:

Bitte senden Sie mir ein vorgefertigtes Kündigungsschreiben für.....zu.

Jetzt Mitglied werden, wir vertreten Ihre Interessen!