

TARIFRUNDE DER LÄNDER
ÖFFENTLICHER DIENST

ZUSAMMEN
GEHT MEHR

ver.di

HERZLICH WILLKOMMEN

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

**ZUSAMMEN
GEHT MEHR**

ver.di

TARIFRUNDE ÖFFENTLICHER DIENST DER LÄNDER 2025 / 2026

„MEINE RECHTE IM STREIK“, 27.11.2025,
HOCHSCHULGRUPPE AN DER TU BRAUNSCHWEIG

Meine Rechte im Streik



Die TU BS sagt:

- a) Arbeitnehmer*innen dürfen sich an rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen, wenn sie nicht zur Leistung von Notdienst verpflichtet sind. Die für den Notdienst ausgewählten Arbeitnehmer*innen werden rechtzeitig von uns informiert.

Notdienst zu leisten, ist arbeitsvertragliche Pflicht. Lehnt ein*e Arbeitnehmer*in ohne triftigen Grund die Durchführung von Notdienstarbeiten ab, kann sie*er für den hierdurch entstehenden Schaden haftbar gemacht werden. Die Ablehnung kann auch ein Grund zur außerordentlichen Kündigung sein.

ver.di sagt:

Notdienst

In Arbeitskämpfen darf die Geschäftsleitung keine „Notdienstarbeiten“ einseitig organisieren und einzelne Arbeitnehmer*innen dazu verpflichten (Aber mittlerweile auch negative Urteile einzelner Gerichte zu Ungunsten der Gewerkschaft, Notdienste in Krankenhäusern, AG darf auch einseitig Notdienst anordnen, wenn keine Einigung gefunden wurde)

Die Regelung der Modalitäten eines arbeitskampfbedingten Notdienstes ist gemeinsame Aufgabe des Arbeitgebers und der streikführenden Gewerkschaft bzw. der Streikleitung. Das Ausbleiben des Abschlusses einer Notdienstvereinbarung führt nicht von vornherein zur Rechtswidrigkeit des Streiks, wenn – soweit im Einzelfall erforderlich – ein Notdienst tatsächlich errichtet wird.

Notdienstarbeiten dürfen nur zur Sicherstellung der Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Dienstleistungen oder Gütern zum Schutz von Leben und Gesundheit oder zur Erhaltung der Substanz des Eigentums, nicht jedoch zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes verlangt werden.

Die TU BS sagt:

- b) Die Beteiligung an rechtswidrigen Arbeitsk Kampfmaßnahmen ist nicht zulässig. Bei Teilnahme an einer solchen Maßnahme können sich arbeitsrechtliche Folgen ergeben, z. B. außerordentliche Kündigung, Schadensersatzpflicht.

ver.di sagt:

Der Streik ist ein Grundrecht (Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz) und ein rechtmäßiges Mittel zur Durchsetzung der Tarifforderungen (BAG v. 12.9.1984 – 1 AZR 342 / 83). Dies gilt für i.d.R. kurze Warnstreiks genauso wie für längere Erzwingungsstreiks.

Alle Arbeitnehmer*innen – egal, ob gewerkschaftlich organisiert oder nicht – dürfen an einem (Warn-)Streik teilnehmen, zu dem ver.di aufgerufen hat. Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik stellt keine Verletzung des Arbeitsvertrages dar. Benachteiligungen/Sanktionen durch die Arbeitgeber aufgrund einer Teilnahme an einem Streik sind unwirksam – eine Abmahnung oder gar Kündigung sind deshalb nicht zulässig.

Die TU BS sagt:

- a) Arbeitnehmer*innen dürfen sich an rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen, wenn sie nicht zur Leistung von Notdienst verpflichtet sind. Die für den Notdienst ausgewählten Arbeitnehmer*innen werden rechtzeitig von uns informiert.

Notdienst zu leisten, ist arbeitsvertragliche Pflicht. Lehnt ein*e Arbeitnehmer*in ohne triftigen Grund die Durchführung von Notdienstarbeiten ab, kann sie*er für den hierdurch entstehenden Schaden haftbar gemacht werden. Die Ablehnung kann auch ein Grund zur außerordentlichen Kündigung sein.

ver.di sagt:

Notdienst

In Arbeitskämpfen darf die Geschäftsleitung keine „Notdienstarbeiten“ einseitig organisieren und einzelne Arbeitnehmer*innen dazu verpflichten (Aber mittlerweile auch negative Urteile einzelner Gerichte zu Ungunsten der Gewerkschaft, Notdienste in Krankenhäusern, AG darf auch einseitig Notdienst anordnen, wenn keine Einigung gefunden wurde)

Die Regelung der Modalitäten eines arbeitskampfbedingten Notdienstes ist gemeinsame Aufgabe des Arbeitgebers und der streikführenden Gewerkschaft bzw. der Streikleitung

Das Ausbleiben des Abschlusses einer Notdienstvereinbarung führt nicht von vornherein zur Rechtswidrigkeit des Streiks, wenn – soweit im Einzelfall erforderlich – ein Notdienst tatsächlich errichtet wird.

Notdienstarbeiten dürfen nur zur Sicherstellung der Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Dienstleistungen oder Gütern zum Schutz von Leben und Gesundheit oder zur Erhaltung der Substanz des

Eigentums, nicht jedoch zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes verlangt werden.

Die TU BS sagt:

2. Auszubildende, Schüler*innen, Praktikant*innen, dual Studierende usw. in einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis

Diese Personen stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis; sondern sind zu ihrer Ausbildung oder zum Erwerb gewisser Kenntnisse oder Fähigkeiten beschäftigt. Sie haben ein Arbeitskampfrecht, wenn es um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen geht. Soweit ihnen ein Arbeitskampfrecht zusteht, sind sie im Sinne der in diesem Mitarbeiterbrief enthaltenen Hinweise wie Arbeitnehmer*innen zu behandeln.

Geht es nicht um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen, stehen diese Personen außerhalb des Arbeitskampfes und dürfen an Arbeitskampfmaßnahmen (einschließlich Urabstimmung) nicht teilnehmen. Sie haben sich auch während einer Arbeitskampfmaßnahme für ihre Ausbildung zur Verfügung zu halten. Beteiligen sich solche Personen an Arbeitskampfmaßnahmen, die ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen nicht betreffen, kann im Einzelfall eine Kündigung des Ausbildungsverhältnisses aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Frist (z. B. § 22 Abs. 2 Nr. 1 des Berufsbildungsgesetzes) in Betracht kommen. In jedem Fall entfällt der Anspruch auf Fortzahlung des Ausbildungsentgelts für die Zeit, in der wegen Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen eine Ausbildung nicht durchgeführt werden kann.

ver.di sagt:

Auch Auszubildende dürfen streiken!

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dürfen auch Auszubildende streiken und an einer Urabstimmung teilnehmen, sofern sie vom (Warn-) Streikaufruf erfasst sind.

-> ver.di hat Forderungen für Auszubildende aufgestellt!!

Laut BAG gilt:

- Auch für Auszubildende gilt das Grundrecht aus Artikel 9 Abs. 3 GG.
- Der Arbeitgeber kann nicht erwarten, dass Auszubildende nicht an Streiks teilnehmen.
- Ausbildungsbedingungen werden in Tarifverträgen geregelt, die ggf. erstreikt werden müssen.
- Streikbeteiligung gefährdet grundsätzlich nicht den Ausbildungszweck. Falls für die Ausbildung und die Prüfung Mindestanwesenheitszeiten vorausgesetzt werden, kann eine Streikteilnahme aufgrund teilweise nicht zeitgemäßer gesetzlicher Ausbildungsregelungen ggf. zu prüfungsrelevanten Fehlzeiten führen. Hier sollte dann der ver.di Rechtsschutz kontaktiert werden.

Die TU BS sagt:

2. Arbeitsentgelt, Jahressonderzahlung, Feiertagsbezahlung

Für die Dauer der Beteiligung an einer Arbeitskampfmaßnahme der Arbeitnehmer*in keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt. Das gilt auch für gewerkschaftlich organisierte oder nicht organisierte Arbeitswillige, die infolge der Arbeitskampfmaßnahme in ihrer Verwaltung/ihrem Betrieb nicht beschäftigt werden (z. B. wegen Beeinflussung oder Behinderung durch Streikposten, Stilllegung der Verwaltung/des Betriebes, Ausfall der Verkehrsmittel). Arbeitnehmer*innen, bei denen durch die Mitwirkung an der Vorbereitung oder Durchführung der Urabstimmung oder wegen Teilnahme an dieser Arbeitszeit ausgefallen ist, haben ebenfalls keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt.

Sind in den Gebäuden Zeiterfassungsgeräte vorhanden und besteht die Verpflichtung, diese Geräte beim Betreten bzw. Verlassen der Gebäude zu betätigen, liegt eine Pflichtverletzung vor, wenn Arbeitnehmer*innen zum Zwecke der Teilnahme an einer Arbeitskampfmaßnahme während der Arbeitszeit die Gebäude verlassen und wieder betreten, ohne dies durch Betätigung der Zeiterfassungsgeräte zu dokumentieren. Diese Pflichtverletzung kann der Arbeitgeber abmahnen. Haben sich Arbeitnehmer*innen im Rahmen einer Gleitzeitregelung in zulässiger Weise wegen Freizeitnahme aus dem betrieblichen Zeiterfassungssystem abgemeldet und anschließend an einer Protestkundgebung teilgenommen, vermindert sich die vertragliche Sollarbeitszeit und der Entgeltanspruch nicht um die Zeit der Kundgebungsteilnahme.

ver.di sagt:

Zeiterfassung und Abmeldung
Beschäftigte, die an einem rechtmäßigen Streik teilnehmen bzw. dies beabsichtigen, sind nicht verpflichtet, den Arbeitgeber hierüber in Kenntnis zu setzen und sich an- oder abzumelden. Sie sind auch nicht verpflichtet, sich bei der Zeiterfassung ein- oder auszubuchen.

ver.di sagt:

Oft behaupten Arbeitgeber, streikende Arbeitnehmer*innen seien vor Beteiligung an einem gewerkschaft-lichen Streik verpflichtet, sich beim Vorgesetzten abzumelden, durch Eintragung in eine Liste ihre Streikbeteiligung bzw. Streikbereitschaft anzukündigen oder elektronische Zeiterfassungsgeräte zu bedienen (»Ausstempeln«).

Derartige Pflichten bestehen für streikende Arbeit-nehmer*innen nicht!

Grundsätzliche Wirkung der Streikbeteiligung (nicht des Aufrufs) ist die Suspendierung sowohl der **Hauptleis-tungs-** (vgl. BAG - 1 AZR 786/94) als auch der mit dieser unmittelbar zusammenhängenden **Nebenleistungs-pflichten - z.B. Stempeln-** (vgl. ErfK/ Linsenmaier GG Art. 9 Rn. 192).

D.h. wenn ver.di zum Streik aufgerufen hat und die Arbeitnehmer*innen sich dem Streikaufruf anschließen, ist automatisch die **Arbeitspflicht für die Dauer des Streiks aufgehoben**. Soweit in einem bestreikten Betrieb rechtswirksame Regelungen über Verhaltens- und Abmeldepflichten der Arbeitnehmer*innen beim Verlassen des Arbeitsplatzes oder des Betriebes bestehen, gelten diese nicht für Streiks!

Die TU BS sagt:

Während eines **rechtswidrigen** Arbeitskampfes besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung längstens für einen Monat ab Beginn des Arbeitskampfes fort (vgl. § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV, § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

ver.di sagt:

Krankenversicherungsschutz

Nach § 192 SGB V besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger, die an einem **rechtmäßigen Arbeitskampf** (auch bei Aussperrung) teilnehmen, **unbefristet** bis zum Ende des Arbeitskampfes ohne Beitragszahlung fort. Nur für freiwillig Versicherte sowie Privatversicherte besteht die Beitragspflicht auch während des Streiks.

ver.di sagt:

Maßregelungsverbot

Maßregelungen durch den Arbeitgeber, wie z. B. Abmahnungen, Kündigungen, aufgrund einer Streikteilnahme sind laut Grundgesetz verboten. Arbeitgeber, die das Gegenteil behaupten, wollen verunsichern und vom Grundrecht zu streiken abhalten.

Wichtiges auf einen Blick

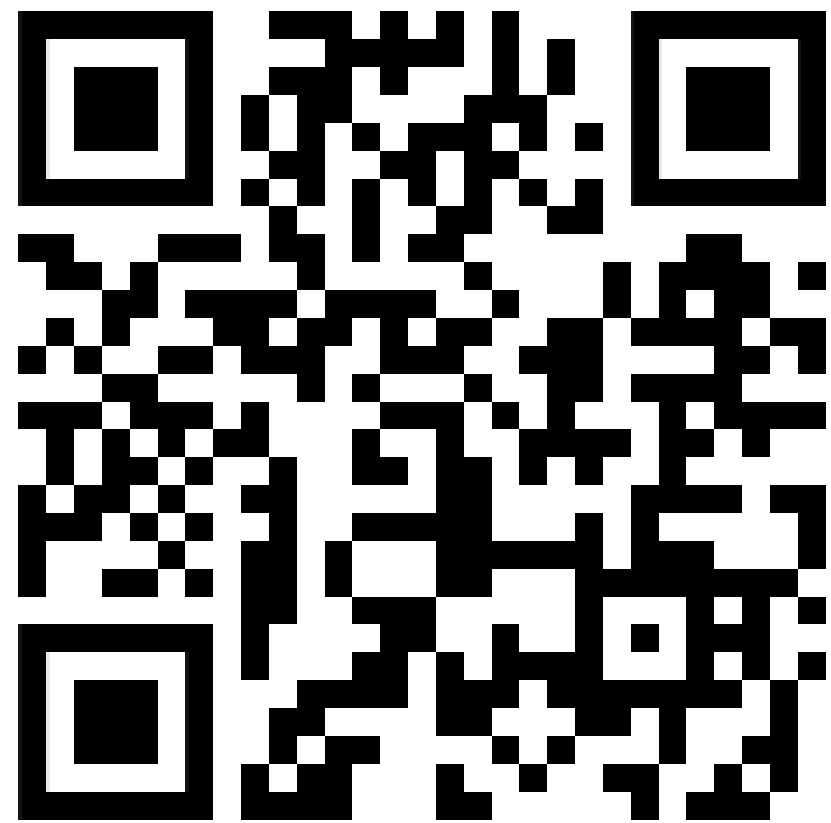
Dass wir heute unter viel besseren Bedingungen arbeiten als in der Vergangenheit, haben wir vor allem denen zu verdanken, die sich u. a. durch Streikmaßnahmen für ihre Rechte am Arbeitsplatz eingesetzt haben.

Hier die **wichtigsten Informationen** kurz zusammengefasst:

- Maßregelungen, wie Abmahnungen oder Kündigen, sind unzulässig.
- Mitglieder erhalten Unterstützung gemäß der ver.di-Arbeitskampfrichtlinie.
- Zum Streik darf nur die Gewerkschaft aufrufen.
- Das Arbeitsverhältnis ruht, Arbeitsleistung muss nicht erbracht werden.
- Versicherungspflichtige haben Anspruch auf Krankenversicherungsschutz.
- Nach dem Streik besteht Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

**„Gewerkschaftliche Warnstreiks sind nach Ablauf der Friedenspflicht auch während noch laufender Tarifverhandlungen zulässig“
(BAG v. 12.9.1984 – 1 AZR 342 / 83).**

„Die Tarifvertragsparteien bestimmen selbst, wann die Verhandlungen ausgeschöpft sind“ (BAG v. 21.6.1988 – 1 AZR 651/86).



Kampagnenhomepage

Tarifbotschafter:in
werden!

VIELEN DANK FÜR DIE AUFMERKSAMKEIT

WEITERE INFORMATIONEN

WEBSITE DER VER.DI-TU BS-HOCHSCHULGRUPPE

[VER.DI TU BRAUNSCHWEIG – VER.DI TU BRAUNSCHWEIG](https://www.ver.di-tubs.org)

([ver.di-tubs.org](https://www.ver.di-tubs.org))