



verdi-airport.de

DAMIT FLIEGEN SICHER BLEIBT

ver.di Portal für Flughafenbeschäftigte und Passagiere

Behauptungen und Wahrheit zum Warnstreik bei der Bremen Airport Handling GmbH!

Wir, die in der Gewerkschaft ver.di organisierten Beschäftigten der BAH, wollen einen Tarifvertrag mit guten Arbeitsbedingungen und guter Bezahlung für die Beschäftigten der BAH. Die hohe Beteiligung am Warnstreik vom 19.4.2017 hat mehr als deutlich gezeigt, dass die Belegschaft geschlossen hinter den berechtigten Forderungen der ver.di Tarifkommission steht und sich auch von Unterstellungen und Drohgebärden der Geschäftsführung nicht einschüchtern lässt. Einige der am Rande des Warnstreiks von der Geschäftsführung getätigte Äußerungen möchten wir seitens der ver.di Tarifkommission wie folgt richtigstellen:

Sie sagen: Der Streik war unverhältnismäßig und nicht zulässig.

Fakt ist: Für die BAH gilt derzeit kein Tarifvertrag. Es besteht deshalb keine Friedenspflicht. Die Tarifverhandlungen am 4.4.2017 endeten ohne Ergebnis und ohne Termin. Unter Berücksichtigung aller Umstände hat die ver.di Tarifkommission daher diesen mehrstündigen Warnstreik als legitimes und notwendiges Mittel auf demokratische Weise beschlossen.

Sie sagen: ver.di verhandelt nicht richtig

Fakt ist: Die Verhandlungen laufen bereits seit Sommer 2016, aber erst im März 2017 hat die Arbeitgeberseite ihre Vorstellungen auf den Tisch gelegt. Am 4.4.2017 wurde über die Basis des Mantel- und Entgelttarifvertrags verhandelt... Allerdings ohne eine irgendeine Annäherung beider Seiten, weil die Arbeitgeberseite auf deutliche Verschlechterungen für die Beschäftigten bestand.

Sie sagen: ver.di verweigert weitere Termine

Fakt ist: Am Ende der Verhandlungen am 04.04.2017 schlug die Arbeitgeberseite einen Verhandlungstermin „irgendwann nach den Osterferien“ vor. Dies ist aus Sicht der ver.di Tarifkommission zu spät und gefährdet die VBL-Absicherung (Stichtag laut Arbeitgeber 30.4.). Aus diesem Grund haben wir keinen Termin zum gewünschten Zeitpunkt vereinbart, um die aktuelle Situation und die notwendige Reaktion innerhalb der Tarifkommission zu beraten. Ein Resultat dieser Beratungen war der Warnstreikaufruf.

Sie sagen: So kommen wir nicht voran und wir brauchen ein Spitzengespräch

Fakt ist: Ein Spitzengespräch zwischen Vertretern des KAV (Kommunaler Arbeitgeberverband) und ver.di hat bereits am 22.2.2017 stattgefunden. Ohne Abkehr der Arbeitgeberseite von ihren Forderungen nach Verschlechterungen kommen wir in der Tat nicht voran!

Sie sagen: ver.di hat uns erst am 18.04.2017 die Forderungen mitgeteilt

Fakt ist: Schon in den Verhandlungen zum Interessenausgleich im Sommer 2016 und in mehreren Tarifverhandlungsterminen danach hat die Arbeitnehmerseite klar die Forderung nach einem Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts verglichen mit dem TVöD und eine entsprechende Altersvorsorge für alle Beschäftigten formuliert. Schriftlich ist dies nicht erst am 17.4.2017, sondern auch schon direkt nach Erhalt des Tarifvertragsentwurfs der Arbeitgeberseite dem KAV übermittelt worden.

Sie sagen: ver.di will die Gehälter um bis zu 15% absenken und damit den Mindestlohn unterschreiten

Fakt ist: Die Forderung, die Gehälter um 15% abzusenken, wurde von Beginn der Verhandlungen über die Umstrukturierungen von der Geschäftsführung aufgestellt. Wir haben dies immer als inakzeptabel und mit uns nicht machbar bewertet. Selbstverständlich sind Tariflöhne unter Mindestlohnniveau für uns ausgeschlossen. Und wir lassen auch keine Lohnsenkungen „durch die Hintertür“ zu, die durch „flexiblere Arbeitsbedingungen“ (= Wegfall von Zuschlägen, Kürzung des Urlaubs, usw.) aus Arbeitgebersicht für die Neueingestellten gelten sollen. Schließlich zählt nicht nur der Grundlohn, sondern der Gesamtmonatsverdienst inkl. aller Zuschläge etc. und gute Arbeitsbedingungen.

Sie sagen: ver.di gefährdet Arbeitsplätze

Fakt ist: Wir wollen weiterhin einen Tarifvertrag, der die harte Arbeit mit guten Arbeitsbedingungen fair vergütet und eine existenzsichernde Rente sicherstellt. Diese Forderung berücksichtigt bereits die wirtschaftlichen Notwendigkeiten und gefährdet daher nicht die Arbeitsplätze. Die von der Arbeitgeberseite für erforderlich gehaltene Verbesserung der Wirtschaftlichkeit ist bereits jetzt durch den Abbau von über 30 Arbeitsplätzen erreicht.

Sie sagen: Der Tarifkommission geht es nur um die Betriebsratsmandate

Fakt ist: Die Tarifkommission, der übrigens nicht nur Betriebsratsmitglieder angehören, fordert neben der o.g. tarifvertraglichen Gestaltung auch einen Tarifvertrag zum Gemeinschaftsbetriebsrat, um eine funktionierende Mitbestimmung im Sinne der Beschäftigten zu gewährleisten. Dazu hat sich auch die Geschäftsführung im Interessenausgleich vom August 2016 bindend verpflichtet. ABER: Diesen Tarifvertrag schließen wir nicht um jeden Preis ab, wenn wir dafür an anderer Stelle erhebliche Einschränkungen hinnehmen sollen. Denn die Belegschaft besteht aus uns allen: egal, ob mit Mandaten oder ohne.

Sie sagen: Wer am Warnstreik teilnimmt, erhält eine Amahnung oder gar Kündigung

Fakt ist: Die Teilnahme an einem gewerkschaftlichen Warnstreik stellt keine Verletzung des Arbeitsvertrags dar. Maßgelungen, Abmahnungen oder Kündigungen wegen der Teilnahme an einem Warnstreik sind verboten. Sollte der Arbeitgeber dies dennoch machen: Bitte direkt an ver.di wenden!

Und nun? Wir stehen für konstruktiven Verhandlungen zur Verfügung. Gemeinsam haben wir deutlich gemacht, dass wir unsere Forderungen ernst meinen und auch weiterhin für diese im Interesse der Beschäftigten eintreten werden. **Wir halten euch weiterhin wie gewohnt auf dem Laufenden!**

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, das im Grundgesetz verbrieft Streikrecht (Artikel 9 Abs. 3 GG) wahrzunehmen und dem Streikaufruf von ver.di zu folgen.

„Gewerkschaftliche Warnstreiks sind nach Ablauf der Friedenspflicht auch während noch laufender Tarifverhandlungen zulässig“

(Bundesarbeitsgericht v. 12.09.1984).

„Die Tarifvertragsparteien bestimmen selbst, wann die Verhandlungen ausgeschöpft sind“

(Bundesarbeitsgericht v. 21.06.1988).

- Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik stellt **keine Verletzung des Arbeitsvertrags** dar. Maßregelungen durch den Arbeitgeber wegen der Teilnahme an einem Streik sind verboten! Der bestreikte Arbeitgeber darf **streikende Arbeitnehmer/innen nicht abmahnen oder sogar kündigen!** Nach Ende des Streiks besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.
- Während des Streiks ruht das Arbeitsverhältnis. Arbeitnehmer/innen brauchen in dieser Zeit keine Arbeitsleistung zu erbringen und **unterliegen nicht dem Direktionsrecht des Arbeitgebers.** Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht für die Dauer des Streiks nicht. Gewerkschaftsmitglieder erhalten Streikunterstützung.
- **Bin ich verpflichtet, ein Zeiterfassungsgerät zu bedienen? (Stempeln)**
Es besteht keine Pflicht, beim Verlassen des Betriebes zum Zwecke der Streikbeteiligung gegebenenfalls dort vorhandene Zeiterfassungsgeräte zu bedienen.
- **Muss ich mich beim Vorgesetzten abmelden oder in Streiklisten des Arbeitgebers eintragen?**
Derartige Verpflichtungen bestehen rechtlich nicht. Eine Abmeldepflicht beim Arbeitgeber wäre auch mit der wirksamen Ausübung des Streikrechts nicht vereinbar, da der Entschluss der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Streikteilnahme durch zusätzlichen psychologischen Druck erschwert würde.
- **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet,** ihre Streikbeteiligung vor Streikbeginn anzukündigen; sie können ihre Absicht bezüglich der Beteiligung an einem bevorstehenden Streik dem Arbeitgeber gegenüber verschweigen. (Bundesarbeitsgericht 12.11.1996 – 1 AZR 364/96).
- Eine Verpflichtung zur **Nacharbeit** der durch den Streik ausgefallenen Arbeitsstunden besteht nicht.
- **Die Ablehnung direkter Streikarbeit ist keine unberechtigte Arbeitsverweigerung** (BAG v. 25.07.1957).
- Über das Ende bzw. die Unterbrechung des Streiks entscheidet die Streikleitung.