

WARNSTREIKAUFRUF

Arbeitgeberangebot weiter unzureichend Jetzt muss Druck gemacht werden!

Drei Verhandlungen haben im Rahmen der Tarifrunde 2023/ 2024 für die Beschäftigten in der Wach- und Sicherheitsbranche NRW stattgefunden.

Da die Arbeitgeber sich verweigert haben, beim dritten Verhandlungstermin am 9.1.24 ein verbessertes Angebot vorzulegen, haben wir uns ergebnislos vertagt und die AG haben auch keinen neuen Termin angeboten.

Das, was die Arbeitgeber bislang anbieten, reicht uns nicht. Die aktuelle Angebotslage sieht Erhöhungen der Löhne und Gehälter von 6,9 % und einen Leermonat vor.

Die Beschäftigten der Sicherheitsbranche leiden besonders unter den immens hohen Kostenbelastungen und die Branche ist gekennzeichnet von einem hohen Arbeitskräftemangel.

Die Umsätze steigen in der Branche hingegen zunehmend.

Die Beschäftigten in der Sicherheitsbranche sind systemrelevant und daher nach wie vor rund um die Uhr für die Sicherheit anderer Menschen im Einsatz.

Wir fordern mehr Respekt und Wertschätzung dieser Arbeit. Mit Argumenten allein kommen wir nicht weiter. Um überhaupt ein verbessertes Angebot zu bekommen, braucht es nun den **Druck der Beschäftigten durch Streiks.**

**Wir rufen daher die Beschäftigten und Auszubildenden
aller im Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW)
organisierten Unternehmen im Landesverband NRW**

**am Freitag , den 19.01.2024
von 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr**

Für Schichten die am 19.1. beginnen, gilt der Streikaufruf bis zum jeweiligen Schichtende – auch über 24:00 Uhr hinaus!

(z.B. Schichtbeginn 19.1. 22:00 Uhr – Schichtende 20.1.22 6:00 Uhr)

zum Warnstreik auf!

**Treffpunkt für die Streikenden ist der Graf-Adolf-Platz
in Düsseldorf ab 10:00 Uhr**

**Ausgenommen vom Warnstreik sind die per Notdienst
verpflichteten Beschäftigten**

WIR FORDERN:

- **15 Prozent für alle Lohngruppen, aber mindestens 2,- Euro pro Stunde**
- **Erhöhungen der Zulagen unter 2.2 des Lohntarifvertrages um 0,50 Euro pro Stunde**
- **Ebenso die Erhöhung des Aufwandsatzes des § 3, 3.1 und 3.2 um 0,50 Euro**
- **Erhöhung der Ausbildungsvergütung nach § 4 um 200,- pro Ausbildungsjahr**
- **Aufnahme des Begriffes „Servicekräfte“ in der Lohngruppe 11 ea**
- **Umsetzung der Protokollnotiz v. 16.08.22**
- **Laufzeit des abzuschließenden Tarifvertrages 12 Monate**

Warnstreiks sind zulässig!

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

(BAG v. 12.09.1984).

- Der Streik ist ein **Grundrecht** zur Durchsetzung unserer Forderungen (Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes).
- 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 streikende 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 Weisungsrecht des Arbeitgebers**. Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht für die Dauer des Streiks nicht. Gewerkschaftsmitglieder erhalten Streikunterstützung.

■ Eine Pflicht zum Ein- und Ausstempeln bei Streikbeteiligung besteht **nicht** (kein Streik in der Freizeit, BAG v. 26.07.2005 – 1 AZR 133/04). Arbeitnehmer/innen sind **nicht** dazu verpflichtet sich vor dem Streik in Listen als Streikende/-r einzutragen (BAG v. 12.11.1996 – 1 AZR 364/96) oder sich beim Arbeitgeber bei Streikteilnahme abzumelden (ArbG Braunschweig, v. 12.04.1989 – 3 Ca 1268/88).

■ **Die Anordnung von Überstunden** aus Anlass der Teilnahme am Streik ist rechtswidrig und unwirksam (BAG v. 26.07.2005 – 1 AZR 133/04). Eine Verpflichtung der Arbeitnehmer/innen zur **Nacharbeit** der durch den Streik ausgefallenen Arbeitsstunden besteht nicht (BAG v. 26.07.2005 – 1 AZR 133/04). Denn Folge der Streikbeteiligung ist, dass die Soll-Arbeitszeit der Arbeitnehmer/innen um die Zeiten der Streikbeteiligung reduziert wird (BAG v. 30.08.1994 – 1 AZR 765/93).

■ **Die Ablehnung direkter Streikarbeit ist keine unberechtigte Arbeitsverweigerung** (BAG v. 25.07.1957 – 1 AZR 194/56; LAG Baden-Württemberg v. 31. Juli 2013 – 4 Sa 18/13).

■ Der Arbeitgeber ist - es sei denn es bestehen vertragliche oder betriebliche Regelungen - **nicht** berechtigt, einseitig ein bestehendes Arbeitszeitkonto mit den aufgrund der Streikbeteiligung „ausgefallenen“ Arbeitsstunden zu belasten. Streikbedingte Ausfallzeiten führen **nicht** zu einer Belastung des Arbeitszeitkontos, sondern (nur) zu einer Minderung des Arbeitsentgelts (BAG v. 30.08.1994 – 1 AZR 765/93).

■ Um einen reibungslosen, ordnungsgemäßen und erfolgreichen Ablauf des Streiks zu gewährleisten, haben sich alle Kolleginnen und Kollegen an die **Anweisungen der Streikleitung** zu halten.

Über das Ende bzw. die Unterbrechung des Streiks entscheidet die Streikleitung