

BILDUNG IST MEHRWERT!



Personalräte im Streik

Sie sind Mitglied
im Betriebsrat?
Dann lesen Sie weiter.
Diese Regelungen gelten
auch für Sie!

Personalräte sind die gewählte Interessensvertretung der Beschäftigten. Sie sind aber nicht Tarifvertragspartei und deshalb auch nicht Arbeitskamppartei. Die Mitglieder von Personalräten sind aber genauso Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie alle anderen und haben die gleichen Rechte – einschließlich des Streikrechts. Was das im Detail bedeutet, soll im Folgenden dargestellt werden.

Rechte der Personalratsmitglieder

Mitglieder von Personalräten sind „ganz normale“ Arbeitnehmer mit allen Rechten und Pflichten. Sie haben das Recht zu streiken, sie können als Gewerkschaftsvertreter zum Streik aufrufen und diesen organisieren, Mitglied der Arbeitskampfleitung sein oder weitere gewerkschaftliche Aufgaben im Streik wahrnehmen (z.B. Notdienstvereinbarungen aushandeln). Dies gilt ohne Einschränkung auch dann, wenn sie für ihre Personalratstätigkeit voll oder teilweise freigestellt sind.

Neutralitätspflicht des Personalrats

Der Personalrat als Organ muss sich im Arbeitskampf neutral verhalten. Er darf nicht zu Streiks aufrufen und an seinem „Schwarzen Brett“ auch keine Streikaufrufe veröffentlichen. Er ist auch nicht zuständig für den Abschluss von Notdienstvereinbarungen – diese sind Sache der streikführenden Gewerkschaft und des Arbeitgebers.

Doch auch vor und während eines Streiks kann und darf der Personalrat die Beschäftigten informieren. Dazu gehören auch Informationen über die Tarifforderungen der Tarifvertragsparteien sowie über Verlauf und Stand der Tarifausinandersetzungen.

Einladung zur Personalversammlung

Auch während einer Tarifausensetzung haben Personalräte das Recht, eine außerordentliche Personalversammlung während der Arbeitszeit einzuberufen. Schließlich ist das Informationsbedürfnis der Beschäftigten in dieser Zeit besonders groß!

Hier kann der Personalrat die Tarifverhandlungen auf die Tagesordnung setzen und mit der Belegschaft darüber diskutieren. Es empfiehlt sich, hierzu Gewerkschaftsvertreter einzuladen. Eine Verletzung der Neutralitätspflicht ist das nicht – auch wenn Arbeitgeber dies gerne so darstellen. Die Dauer der Personalversammlung ist

BILDUNG IST MEHRWERT!



gesetzlich nicht begrenzt. Sie muss ausreichen, um die zu behandelnden Themen in ungestörter und freier Aussprache zu behandeln. Wenn der Anlass es erfordert, kann die Personalversammlung sogar relativ kurzfristig einberufen werden. Sie darf aber nicht der Durchführung einer Urabstimmung dienen, da dies die Neutralität verletzen würde.

Arbeitsfähigkeit des Personalrates

Die Rechte und Pflichten eines Personalrates, insbesondere auch die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, ruhen auch während eines Arbeitskampfes nicht, da die

Personalratstätigkeit ein Ehrenamt ist und nicht Teil der Pflichten aus dem Hauptamt. Einzige Ausnahme: Sollten personalpolitische Maßnahmen ausschließlich streikbedingt sein (z.B. Versetzungen, Mehrarbeit), sehen Gerichte die Mitbestimmung eingeschränkt. Ein Informationsrecht besteht allerdings auch hier. Deshalb ist es wichtig, dass der Personalrat auch in Zeiten des Arbeitskampfes erreichbar und beschlussfähig ist, z.B. damit keine Fristen versäumt werden. Er kann auch während des Arbeitskampfes Personalratssitzungen abhalten. Dennoch haben Personalratsmitglieder, die sich am Streik beteiligen, keinen Anspruch auf Entgeltzahlung.

Die Beschäftigten können häufig nicht unterscheiden, in welcher Funktion ein Mitglied der Personalvertretung in Streikzeiten gerade auftritt. Deshalb ist es besonders wichtig, sich in jeder Situation darüber im Klaren zu sein und auch nach außen deutlich zu machen, ob man als Arbeitnehmer und Gewerkschafter agiert oder als Mitglied des Personalrates.

GEW stärken – ich bin dabei

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Vorname/Name

Straße/Nr.

Land/PLZ/Ort

Geburtsdatum/Nationalität

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis _____ (Monat/Jahr)

Telefon _____ Fax _____

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ort/Datum _____ Unterschrift _____

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- BeamtInnen zahlen 0,75 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

E-Mail _____

Berufsbezeichnung /-ziel _____ beschäftigt seit _____ Fachgruppe _____

Name/Ort der Bank _____

Kontonummer _____ BLZ _____

Tarif-/Besoldungsgebiet _____

Tarif-/Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb/Dienststelle/Schule _____ Träger des Betriebes/der Dienststelle/der Schule _____

Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle/der Schule _____ PLZ/Ort _____

- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
 - Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
 - Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
 - Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.
- Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Beschäftigungsverhältnis

- Honorarkraft
- angestellt
- beamtet
- teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent
- teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche
- in Rente/pensioniert
- Altersteilzeit
- befristet bis _____
- arbeitslos
- beurlaubt ohne Bezüge
- im Studium
- in Elternzeit
- Referendariat/ Berufspraktikum
- Sonstiges _____

Bitte per Fax an
069/78973-102 oder
GEW-Hauptvorstand,
Reifenberger Str. 21,
60489 Frankfurt

Vielen Dank!
Ihre GEW