

Informationen für Vorgesetzte über das Verhalten bei Warnstreiks

Die IG Metall wird die Beschäftigten des Elektrohandwerks in Baden-Württemberg in der nächsten Zeit zu Warnstreiks aufrufen. Damit signalisieren die Beschäftigten, dass sie bereit sind, die Erhöhung der Einkommen kampfwise durchzusetzen sowie die Arbeitgeber-Forderungen abzuwehren. Die Warnstreiks sollen den Einigungsdruck auf die Arbeitgeber erhöhen.

Wie bei Urabstimmung und anschließenden Streiks soll den Arbeitgebern deutlich gemacht werden, wie es um die Einsatzbereitschaft der Gewerkschaftsmitglieder und der anderen Kolleginnen und Kollegen steht.

Das Koalitionsrecht in Artikel 9 Abs. 3 GG garantiert und sichert nicht nur das Streikrecht nach der Urabstimmung, auch Warnstreiks sind vom Koalitionsrecht erfasst. Dies gilt auch für Auszubildende.

Zulässigkeit von Warnstreiks

Die Einkommenstarifverträge wurden fristgerecht gekündigt. Die Friedenspflicht besteht nicht mehr. Warnstreiks sind daher zulässig. Dies wurde in mehreren Urteilen vom BAG bestätigt. Es gibt keine zeitlichen Obergrenzen für Warnstreiks; Warnstreiks können wiederholt werden. Die entgegenstehende Meinung der Arbeitgeberverbände ist falsch.

Zutrittsrecht

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IG Metall haben das Recht, das Betriebsgelände zum Zwecke der Organisation von Streikmaßnahmen zu betreten. Dies gilt auch zur Verteilung von Informationen zur laufenden Tarifauseinandersetzung. Findet während der Tarifrunde die turnusmäßige Betriebsversammlung statt, so gilt weiterhin das allgemeine Zutrittsrecht.

Entgeltansprüche

Beschäftigte, die an Warnstreikaktionen teilnehmen, beanspruchen für die Dauer der Teilnahme an einer Arbeitsniederlegung vom Arbeitgeber weder Lohn, Gehalt noch Ausbildungsvergütung.

Gleitzeit

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, die Zeit der Teilnahme am Warnstreik vom Gleitzeitguthaben abzuziehen. Egal, ob der Warnstreik innerhalb oder außerhalb der Kernarbeitszeit stattgefunden hat. Während des Warnstreiks ruhen die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Dazu gehört auch die Beachtung der Regeln zur Gleitzeit.

Streikarbeiten

Während der Streikmaßnahmen kann es notwendig sein, dass die IG Metall und der einzelne Arbeitgeber - und niemand anders - eine Notdienstvereinbarung treffen. In diesem Fall dürfen weder Beschäftigte noch Vorgesetzte die für die Notdienstarbeit eingesetzten Beschäftigten behindern.

Vorgesetzte und Beschäftigte, die von der IG Metall nicht zum Streik aufgerufen sind oder sich nicht entschließen können, am Streik teilzunehmen, können Streikbrecherarbeiten auch beim Warnstreik als unzumutbar ablehnen.

So können z. B. Angestellte nicht dazu verpflichtet werden, an Arbeitsplätzen der gewerblichen Beschäftigten zu arbeiten. Verweigern nicht streikende Beschäftigte aus diesem Grund die (Streikbrecher-)Arbeit, so bleibt nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts der Anspruch auf Arbeitsentgelt bestehen.

Beschäftigte in Leiharbeit

Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, die in einem Betrieb beschäftigt sind, der unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen ist, haben ein gesetzlich verbrieftes Leistungsverweigerungsrecht; sie brauchen also nicht zu arbeiten. Die Verleihfirma muss aber trotzdem das Arbeitsentgelt weiterbezahlen. Sie kann aber die in Leiharbeit Beschäftigten in einem anderen Betrieb einsetzen.

„Schwarze Listen“

Vorgesetzte dürfen und brauchen sich während eines Arbeitskampfes vom Arbeitgeber nicht dazu missbrauchen lassen, die Vorbereitungen für die Arbeitsniederlegungen an die Chefetage weiterzumelden. Sie sind nicht dazu verpflichtet, Flugblätter zu sammeln. Niemand kann Vorgesetzte dazu zwingen, Streikende zur Wiederaufnahme der Arbeit aufzufordern. Entsprechende Anweisungen der Geschäftsleitung können Vorgesetzte wegen Unzumutbarkeit verweigern. Gleiches gilt, wenn Vorgesetzte von der Chefetage aufgefordert werden, Streikende namentlich zu erfassen.

Das Fotografieren von Streikteilnehmer/innen durch Vorgesetzte kann strafbar sein; dies verletzt das allgemeine Persönlichkeitsrecht und zwar auch dann, wenn es zu sog. Beweis-sicherungszwecken geschieht. Zu diesen Maßnahmen sind allein die Strafverfolgungsbehörden berechtigt.

Abmahnung, Kündigung

Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik oder Warnstreik ist kein Grund für eine Abmahnung oder eine Kündigung. Nach der Rechtsprechung des BAG dürfen Teilnehmer/innen an gewerkschaftlichen Streiks auf die Rechtmäßigkeit der Streikaktion vertrauen.

Maßregelungsklausel

Letzte Sicherheit geben den Streikenden und den solidarischen Vorgesetzten die so genannte Maßregelungsklausel.

Werden Tarifverhandlungen von Warnstreikaktionen begleitet, so ist der Abschluss eines Tarifvertrages ohne eine Maßregelungsklausel nicht denkbar.

Tarifvertrag und Vorgesetzte

Von einer Erhöhung der Löhne und Gehälter, für die die IG Metall kämpft, profitieren auch die Vorgesetzten, denn, wenn Sie als Vorgesetzter übertariflich vergütet werden, war es in der Vergangenheit sicherlich so, dass auch Ihr Gehalt nach einer Tarifierhöhung angepasst wurde. Auch ist eine Unterschreitung der Tarifgehälter unterhalb des Tarifvertrages - auch einzelvertraglich - nicht zulässig.

Es gibt also gute Gründe, die Warnstreikaktionen zu unterstützen, mindestens aber nicht zu behindern. Weitere Informationen erhalten Sie vom Betriebsrat oder den IG Metall-Vertrauensleuten.