

Informationen für Vorgesetzte über das Verhalten bei Warnstreiks

Die IG Metall hat in der Textil- und Bekleidungsindustrie für die nächste Zeit Warnstreiks angekündigt. Damit signalisieren die Beschäftigten, dass sie bereit sind, die Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen bzw. die Übernahme für Ausgebildeten für 12 Monate kampfwis durchzusetzen. Die Warnstreiks sollen den Einigungsdruck auf die Arbeitgeber erhöhen.

Den Arbeitgebern soll deutlich gemacht werden, wie es um die Einsatzbereitschaft der Gewerkschaftsmitglieder und der Beschäftigten steht.

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

Zulässigkeit von Warnstreiks

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

Zutrittsrecht

Vertreter/innen der IG Metall haben das Recht, das Betriebsgelände zu betreten. Sie können auch Informationen zur laufenden Tarifaueinandersetzung verteilen. 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 keine Fortzahlung des Entgelts/der 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 bestimmte Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis.

Notdienst

Während der Streikmaßnahmen kann es notwendig sein, dass die IG Metall und der Arbeitgeber eine Notdienstvereinbarung treffen. In diesem Fall dürfen weder Beschäftigte noch Vorgesetzte die für den Notdienst eingeteilten Beschäftigten behindern. Einseitige Einteilung zum Notdienst durch den Arbeitgeber oder Beauftragte ist dagegen unwirksam.

Streikarbeiten

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 weiterzahlen. Sie kann die in Leiharbeit Beschäftigten in einem anderen Betrieb einsetzen.

"Schwarze Listen"

Vorgesetzte dürfen und brauchen sich vom Arbeitgeber nicht missbrauchen zu lassen, die Vorbereitungen für Arbeitsniederlegungen an die Chefetage weiter zu melden. 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 ist strafbar und verletzt das allgemeine Persönlichkeitsrecht und zwar auch dann, wenn es zu sog. Beweissicherungszwecken geschieht. Zu diesen Maßnahmen sind allein die Strafverfolgungsbehörden berechtigt.

Könnten Vorgesetzte derartige Aufgaben nicht wegen Unzumutbarkeit verweigern, wären sie gezwungen, den Arbeitgeber und seinen Verband zu unterstützen, obwohl auch ihr Arbeitsverhältnis vom Geltungsbereich des zu erstreitenden Tarifvertrages erfasst wird.

Abmahnung, Kündigung

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

Maßregelungsklausel

Letzte Sicherheit gibt den Streikenden und den solidarischen Vorgesetzten die sogenannte Maßregelungsklausel.

Werden Tarifverhandlungen von Warnstreiks begleitet, so wird der Tarifvertrag mit einer Maßregelungsklausel abgeschlossen. Danach sind z.B. Abmahnungen oder Kündigungen unwirksam bzw. rückgängig zu machen.

Tarifvertrag und Vorgesetzte

Von einer Erhöhung der Entgelte, für die die IG Metall kämpft, profitieren auch die Vorgesetzten. Wenn Vorgesetzte übertariflich vergütet werden, war es in der Vergangenheit sicherlich so, dass auch ihr Gehalt nach einer Tarifierhöhung angepasst wurde. Eine Unterschreitung der Tarifgehälter unterhalb des Tarifvertrages ist - auch einzelvertraglich - nicht zulässig.

Es gibt also gute Gründe, den Warnstreikaktionen nicht entgegenzustehen.

Weitere Informationen erhalten Sie vom Betriebsrat oder den IG Metall-Vertrauensleuten.