

s+c, Unify, Bull



TARIFRUNDE 2023

Informationen für Vorgesetzte über das Verhalten bei Warnstreiks



Die IG Metall wird die Beschäftigten der s+c zu Warnstreiks aufrufen. Damit signalisieren die Beschäftigten, dass sie bereit sind, die Inflationsausgleichsprämie auch kampfwweise durchzusetzen.

Die Warnstreiks sollen den Einigungsdruck auf die Arbeitgeber erhöhen.

Wie bei allen Arbeitskampfmaßnahmen sollen die Warnstreiks den Arbeitgebern deutlich machen, wie entschlossen die Beschäftigten hinter der Forderung der IG Metall stehen und Druck auf eine Einigung am Verhandlungstisch erhöhen.

Das Koalitionsrecht in Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes garantiert und sichert nicht nur das Streikrecht nach der Urabstimmung, auch Warnstreiks sind vom Koalitionsrecht gedeckt. Dies gilt auch für Beschäftigte in Ausbildungsverhältnissen.

Zulässigkeit von Warnstreiks

Die IG Metall hat die Forderung über eine Inflationsausgleichsprämie erhoben. Eine solche Inflationsausgleichsprämie ist nicht in den geltenden Tarifverträgen geregelt. Sie ist auch nicht durch die geltenden Regelungen zu Entgeltbedingungen im geltenden Rahmentarifvertrag IT-Dienstleistungen umfasst oder ausgeschlossen. Deshalb darf die IG Metall eine solche Forderung erheben und ist im Rahmen der Verhältnismäßigkeit auch berechtigt zu Arbeitskampfmaßnahmen aufzurufen. Die Warnstreiks sind deshalb rechtlich zulässig. Es gibt keine zeitlichen Obergrenzen für Warnstreiks und Warnstreiks können auch wiederholt werden.

Zutrittsrecht

Mitarbeiter*innen der IG Metall haben das Recht, das Betriebsgelände zum Zwecke der Mitgliederwerbung und 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.

Gleitzeit/Arbeitszeitkonten/Ausstempeln

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, die Zeit der Teilnahme am Warnstreik vom Gleitzeitguthaben oder Guthaben auf Arbeitszeitkonten abzuziehen. Egal, ob der Warnstreik innerhalb oder außerhalb der Kernarbeitszeit stattgefunden hat. Während des Warnstreiks ruhen die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Ebenso entfällt die Pflicht zur Betätigung von Zeiterfassungsgeräten: Beschäftigte, die sich zum Ort des Warnstreiks begeben, sind nicht verpflichtet ein- oder auszustempeln.

Wurde das Zeiterfassungssystem genutzt und an- oder abgestempelt, ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, Zeit und Entgelt zu kürzen.

Fortsetzung auf S.2

Gewerkschaftlich organisierte Warnstreiks nach Ende der Friedenspflicht sind zulässig. Alle von der IG Metall ausgerufenen Warnstreiks, Demonstrationen und Kundgebungen während der Arbeitszeit sind deshalb rechtmäßige Kampfmaßnahmen. Diese Warnstreiks verstoßen nicht gegen den Arbeitsvertrag. Auch Leiharbeiter*innen müssen während der gewerkschaftlichen Warnstreiks nicht weiterarbeiten und sich auch nicht zum Streikbruch missbrauchen lassen.

Notdienstarbeiten

Während der Streikmaßnahmen kann es notwendig sein, dass der einzelne Arbeitgeber und die IG Metall - und niemand anders - eine Notdienstvereinbarung treffen. Diese Vereinbarung hat schriftlich zu erfolgen. 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 während eines Warnstreiks als unzumutbar ablehnen.

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

Beschäftigte in Leiharbeit

Der Einsatz von Leiharbeiternehmer*innen in einem Betrieb, der unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen ist, ist verboten (§ 11 Absatz 5 AÜG). Außerdem haben Leiharbeiternehmer*innen ein gesetzlich verbrieftes Leistungsverweigerungsrecht; dies bestimmt § 11 Abs. 5 AÜG. Sie brauchen also nicht weiterarbeiten, wenn die Kolleg*innen der Stammebelegschaft für ihre Forderungen die Arbeit niederlegen. Die Tarifverträge zur Leiharbeit bestätigen dieses Leistungsverweigerungsrecht nochmals (§ 12 MTV). Die Verleihfirma muss aber trotzdem das Arbeitsentgelt weiterbezahlen. Sie kann die in Leiharbeit beschäftigten in einem anderen Betrieb einsetzen. Die Teilnahme an betrieblichen Aktionen der IG Metall ist durch die allgemeine Versammlungs- und Demonstrationsfreiheit (Artikel 8 Grundgesetz) geschützt.

„Schwarze Listen“

Vorgesetzte sind nicht verpflichtet, während eines Arbeitskampfes Vorbereitungen für Arbeitsniederlegungen zu melden oder 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 Geschäftsleitung aufgefordert werden, Streikende namentlich zu erfassen.

Grundsätzlich gilt, dass alle Maßnahmen, die darauf abzielen in das Streikrecht der Gewerkschaft einzugreifen, verfassungsrechtlich untersagt sind.

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

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 gibt den Streikenden und den solidarischen Vorgesetzten die sogenannte Maßregelungsklausel. Werden Tarifverhandlungen von Warnstreikaktionen begleitet, so wird der Abschluss eines Tarifvertrages mit einer Maßregelungsklausel erfolgen.

Tarifvertrag und Vorgesetzte

Von einer Erhöhung der Entgelte, für die die IG Metall kämpft, profitieren auch die Vorgesetzten. Auch wenn Sie als Vorgesetzter übertariflich oder mit einem sogenannten AT-Vertrag vergütet werden, war es in der Vergangenheit sicherlich so, dass auch ihr Gehalt nach einer Tarifierhöhung angepasst wurde.

Es gibt also gute Gründe, den Warnstreikaktionen nicht entgegenzustehen.

Weitere Informationen und das Beitrittsformular zur IG Metall erhalten Sie vom Betriebsrat oder den IG Metall-Vertrauensleuten sowie unter www.igmetall.de

Gewerkschaftlich organisierte Warnstreiks nach Ende der Friedenspflicht sind zulässig. Alle von der IG Metall ausgerufenen Warnstreiks, Demonstrationen und Kundgebungen während der Arbeitszeit sind deshalb rechtmäßige Kampfmaßnahmen. Diese Warnstreiks verstoßen nicht gegen den Arbeitsvertrag. Auch Leiharbeiter*innen müssen während der gewerkschaftlichen Warnstreiks nicht weiterarbeiten und sich auch nicht zum Streikbruch missbrauchen lassen.