

Hinweise zum aktuellen Arbeitskampf der IGM in der Metall- und Elektro-Industrie

Grundsätzlich sind Streiks als Mittel des Arbeitskampfes in Art. 9 III GG verankert. Es gibt keine gesetzliche Regelung zu den vielen offenen Fragen zum Streik- und Arbeitskampfrecht, maßgeblich hat daher das BAG Regeln über die Rechtmäßigkeit eines Streiks aufgestellt.

1. Ein Streik muss um eine **gesetzlich zulässige Tarifregelung** geführt werden. Das ist hier der Fall, da es um Entgelt und Arbeitszeiten geht – Regelungen, die üblicherweise in Tarifverträgen stehen.
2. Der **Inhalt des erstrebten Tarifvertrages muss rechtmäßig** sein. Im vorliegenden Fall bestreiten das die Arbeitgeber, da eine Fortzahlung des Gehalts bei Arbeitszeitverkürzung (Forderung der IGM) eine Benachteiligung der Teilzeitkräfte darstelle und dies gegen das AGG verstoße. Diese Frage ist völlig offen und wird im Zweifel von den Arbeitsgerichten entschieden werden.
3. Die sog. **Friedenspflicht muss abgelaufen sein**, d.h. dass Tarifparteien solange verpflichtet sind, sich Kampfmaßnahmen zu enthalten, wie die umstrittene Materie tariflich geregelt ist.
4. Der Arbeitskampf muss sich **im Rahmen der Rechtsordnung** halten und darf nicht gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen, z. B. dürfen Beamte nicht streiken.
5. Arbeitskämpfe stehen unter dem **Gebot der Verhältnismäßigkeit**, d.h. die wirtschaftlichen Gegebenheiten müssen ebenso berücksichtigt werden wie das Gemeinwohl. Insbesondere soll ein Streik erst dann zulässig sein, wenn alle Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind.

Was ist ein Warnstreik?

Nach der Definition des BAG war ein Warnstreik von 2 bis 3 Stunden auch während laufender Tarifverhandlungen möglich und damit rechtmäßig, um die Tarifverhandlungen zu beschleunigen. Die sog. „neue Beweglichkeit“ der Gewerkschaften im Arbeitskampf mit punktuellen, kurzen Arbeitsniederlegungen und nur wenigen Arbeitnehmer, die aber einen ganzen Wirtschaftszweig lahmlegen können, führte aber dazu, dass das BAG seine Rechtsprechung dahingehend änderte, dass auch hier das ultima-ratio-Prinzip gelten soll, d.h., dass z.B. die Verhandlungen gescheitert sein müssen. Damit gibt es **rechtlich keine Privilegierung des Warnstreiks** mehr.

Was ist ein 24-Stunden-Streik?

Die Wortwahl der IGM täuscht: es handelt sich immer noch um einen **Warnstreik**. Diese neue Taktik der IGM, einen ganztägigen Warnstreik auszurufen, hat natürlich für alle Beteiligten andere Folgen als eine kurze Arbeitsniederlegung oder das Verlassen des Arbeitsplatzes für 1 – 2 Stunden. Es ist davon auszugehen, dass Werkstore verbarrikadiert werden und Arbeitnehmer – egal ob IGMler, Arbeitswillig oder nicht – nicht an ihren Arbeitsplatz gelangen können. Die rechtliche Frage, ob dies noch eine rechtmäßiger Warnstreik ist oder nicht oder ob diese Maßnahme der IGM unverhältnismäßig ist und damit unzulässig und rechtswidrig, **ist völlig offen und wird vermutlich durch die Arbeitsgerichte entschieden werden**. Die Frage der Verhältnismäßigkeit wird dabei im Vordergrund stehen und geprüft werden müssen.

Sind Betriebsblockaden, Betriebsbesetzungen und Boykotte zulässig?

Arbeitskampfmaßnahmen müssen sich grundsätzlich im Rahmen der allgemeinen Rechtsordnung bewegen und den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahren. Insofern sind Betriebsbesetzungen

und Betriebsblockaden, die über eine bloße Kontrolle der Zugänge durch Streikposten zum Betrieb hinausgehen, **grundsätzlich rechtswidrig und damit nicht zulässig**. Allgemeine Boykottaufrufe, z. B. an die Leiharbeiter, nicht zu arbeiten, können hingegen zulässig sein.

Bekomme ich Entgelt, wenn ich streike?

Der Arbeitnehmer, der an einem Streik teilnimmt und deswegen die Arbeitsleistung einstellt – egal ob er Mitglied der IGM ist oder nicht – hat **für diesen Zeitraum keinen Anspruch auf Beschäftigung und Entgelt**. Das Gleiche gilt, falls der Arbeitgeber als Reaktion auf den Streik die Arbeitnehmer aussperrt. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im **Krankheitsfall** besteht nur dann, wenn der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit einen Vergütungsanspruch gehabt hätte. Dies ist dann nicht der Fall, wenn der Arbeitnehmer während der Arbeitskämpfmaßnahmen krank wird, weil die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen bereits suspendiert waren. Hatte der Arbeitnehmer **Urlaub** für den Zeitraum der Streikmaßnahmen beantragt, bleibt der Anspruch bestehen.

Bekomme ich Entgelt, wenn ich nicht streike, aber den Arbeitsplatz nicht erreichen kann?

Nimmt ein Arbeitnehmer nicht an einem Streik teil, muss er, um seinen Vergütungsanspruch zu wahren, **grundsätzlich seine Arbeitskraft am Arbeitsort anbieten**. Die bloße Eintragung in eine Liste arbeitswilliger Arbeitnehmer reicht nicht. Das könnte im Fall von Eingangs-Blockaden schwierig werden und wird im Einzelfall zu entscheiden sein. **Empfehlenswert ist auf jeden Fall, zur Arbeit zu gehen und vor Ort zu sehen, was passiert**. Es ist nicht auszuschließen, dass Arbeitgeber vor Ort sind und auch mit technischen Hilfsmitteln prüfen werden, wer vor Ort als Arbeitswilliger war. Üblicherweise gibt es für diejenigen andere Eingänge oder zeitweise Durchlässe. Gleich Zuhause auf der Couch zu bleiben, birgt ein arbeitsrechtliches Risiko.

Wie werden die Arbeitgeber reagieren?

Diese Frage ist derzeit **völlig offen**. Wenn man davon ausgeht, dass die Warnstreiks unzulässig und rechtswidrig sind, könnten sie streikende Arbeitnehmer abmahnen und sogar kündigen, weil es sich um unrechtmäßige Arbeitsverweigerung handeln würde – damit würden sie aber für die Zeit nach dem Streik ihre Facharbeiter verlieren. Politisch stünde man vermutlich am Pranger, so dass Arbeitgeber üblicherweise nicht so reagieren. Wenn der 24-stündige (Warn-) Streik rechtmäßig sein sollte, braucht man keine Kündigung zu befürchten – egal ob man Mitglied der IGM ist oder nicht.

Fakt ist: Rechtliche Sicherheit gibt es nicht. Sie handeln auf Ihr eigenes Risiko. Deshalb sollten Sie sorgfältig abwägen, wie Sie sich in diesem Fall verhalten. Wer sich dem Streik anschließen will, kann das tun. Wer arbeiten will, sollte im Zweifel nachweisen können, dass er versucht hat seinen Arbeitsplatz zu erreichen.

Finanzielle Unterstützung aus dem AUB-Solidaritätsfond gibt es nach Einzelfallprüfung für diejenigen, die aufgrund Arbeitskämpfmaßnahmen der IGM ihren Arbeitsplatz nicht erreichen konnten und dadurch finanzielle Einkommensverluste erleiden. Der Solidaritätsfond ist keine Streikkasse!

Bei weiteren Fragen rufen Sie uns an, wir beraten Sie gern.

Ihr AUB-Team