

Informationen für **Beschäftigte** zu **WARNSTREIKS**

Die IG Metall wird die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Hessen, Rheinland-Pfalz, dem Saarland und Thüringen ab dem 29. Oktober 2022 zu Warnstreiks aufrufen.

Damit signalisieren die Beschäftigten, dass sie bereit sind, die Forderungen der IG Metall kampfwise durchzusetzen.

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 Beschäftigten steht.

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 Auszubildende und dual Studierende.

Rechtliche Grundlagen

Gewerkschaftlich organisierte Warnstreiks nach Ende der Friedenspflicht (28. 10. 2022 um 24 Uhr) sind zulässig. Alle von der IG Metall ausgerufenen Warnstreiks, Demonstrationen und Kundgebungen während der Arbeitszeit sind deshalb grundsätzlich rechtmäßige Kampfmaßnahmen. Dies gilt auch für Beschäftigte, die mobil arbeiten. Diese Warnstreiks verstoßen nicht gegen den Arbeitsvertrag. Auch Leiharbeitsbeschäftigte müssen während der gewerkschaftlichen Warnstreiks nicht weiterarbeiten und sich auch nicht zum Streikbruch missbrauchen lassen.

Entgeltansprüche

Beschäftigte und Auszubildende, die an Warnstreikaktionen teilnehmen, beanspruchen für die Dauer der Teilnahme an einer Arbeitsniederlegung vom Arbeitgeber kein Entgelt oder Ausbildungsvergütung.

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



SOLIDARITÄT! GEWINNT!

TARIFBEWEGUNG 2022

Informationen für **Vorgesetzte** zu **WARNSTREIKS**

Die IG Metall wird die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Hessen, Rheinland-Pfalz, dem Saarland und Thüringen ab dem 29. Oktober 2022 zu Warnstreiks aufrufen.

Damit signalisieren die Beschäftigten, dass sie bereit sind, die Forderungen der IG Metall kampfwisese durchzusetzen.

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 Beschäftigten steht.

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 Auszubildende und dual Studierende.

Zulässigkeit von Warnstreiks

Die betreffenden Tarifverträge wurden von der IG Metall fristgerecht gekündigt. Die Friedenspflicht endet am 28. Oktober 2022 um 24.00 Uhr. Warnstreiks sind dann zulässig.

Dies wurde in mehreren Urteilen vom BAG bestätigt. Es gibt keine zeitlichen Obergrenzen für Warnstreiks und Warnstreiks können wiederholt werden. Warnstreiks sind auch für die Beschäftigten im Homeoffice zulässig.

Zutrittsrecht

Beschäftigte 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 Tarifaufeinandersetzung. Findet während der Tarifrunde die turnusmäßige Betriebsversammlung statt, so gilt weiterhin das allgemeine Zutrittsrecht.

Entgeltansprüche

Beschäftigte und Auszubildende, die an Warnstreikaktionen teilnehmen, beanspruchen für die Dauer der Teilnahme an einer Arbeitsniederlegung vom Arbeitgeber kein Entgelt oder Ausbildungsvergütung.

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



Gewerkschaftlich organisierte Warnstreiks nach Ende der Friedenspflicht sind zulässig. Alle von der IG Metall ausgerufenen Warnstreiks, Demonstrationen und Kundgebungen während der Arbeitszeit sind deshalb grundsätzlich rechtmäßige Kampfmaßnahmen. Dies gilt auch für Beschäftigte, die mobil arbeiten. Diese Warnstreiks verstoßen nicht gegen den Arbeitsvertrag. Auch Leiharbeitsbeschäftigte müssen während der gewerkschaftlichen Warnstreiks nicht weiterarbeiten und sich auch nicht zum Streikbruch missbrauchen lassen.

SOLIDARITÄT! GEWINNT! TARIFBEWEGUNG 2022

WICHTIG BEI **WARNSTREIKS:**

LEIHARBEITS- BESCHÄFTIGTE SIND KEINE STREIKBRECHER!



Auch wenn Arbeitgeber es gerne anders hätten: Leiharbeitsbeschäftigte müssen in einem bestreikten Betrieb nicht arbeiten! Das sieht das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ausdrücklich vor.

Dieses Gesetz gilt für alle Beschäftigte, die von einer Leiharbeitsfirma anderen Unternehmen zur Arbeitsleistung überlassen werden.

§ 11 Absatz 5 dieses Gesetzes bestimmt unmissverständlich: **„Der Entleiher darf Leiharbeitnehmer nicht tätig werden lassen, wenn sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist.“** Dieses Einsatzverbot gilt nur dann nicht, wenn Tätigkeiten verrichtet werden sollen, die nicht vom Streik betroffen werden.

Es besteht somit ein Einsatzverbot und Leiharbeitsbeschäftigte dürfen deshalb im bestreikten Betrieb nicht eingesetzt werden!

Behaupten Arbeitgeber oder Kunden, dass es sich nicht um bestreikte Tätigkeiten handele, haben sie außerdem ein Leistungsverweigerungsrecht.

„Der Leiharbeitnehmer ist nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist.“

Niemand ist verpflichtet, den streikenden Kolleg*innen in den Rücken zu fallen und sich als Streikbrecher missbrauchen zu lassen.

Ein Nachteil kann Leiharbeitsbeschäftigten, die von diesen gesetzlichen Rechten Gebrauch machen und die Arbeit nicht aufnehmen oder einstellen, nicht entstehen: Der Arbeitgeber muss das Entgelt weiter bezahlen! Oder für den Einsatz in einem anderen – nicht bestreikten – Betrieb sorgen.

Weitere Informationen bei der Streikleitung der IG Metall.

Übrigens: Leiharbeitsbeschäftigte können Mitglied werden in der IG Metall – **mit Anspruch auf kostenfreie Rechtsberatung und Rechtsvertretung** und **Mitgliedervorteil beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld.**



Gewerkschaftlich organisierte Warnstreiks nach Ende der Friedenspflicht sind zulässig. Alle von der IG Metall ausgerufenen Warnstreiks, Demonstrationen und Kundgebungen während der Arbeitszeit sind deshalb grundsätzlich rechtmäßige Kampfmaßnahmen. Dies gilt auch für Beschäftigte, die mobil arbeiten. Diese Warnstreiks verstoßen nicht gegen den Arbeitsvertrag. Auch Leiharbeitsbeschäftigte müssen während der gewerkschaftlichen Warnstreiks nicht weiterarbeiten und sich auch nicht zum Streikbruch missbrauchen lassen.

SOLIDARITÄT! GEWINNT! TARIFBEWEGUNG 2022