

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



Die IG Metall wird die Beschäftigten in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie 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.

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

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 Tarifaussprache. 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 Leiharbeiter*innen müssen während der gewerkschaftlichen Warnstreiks nicht weiterarbeiten und sich auch nicht zum Streikbruch missbrauchen lassen.

**SOLIDARITÄT!
GEWINNT!
TARIFBEWEGUNG 2022**