

Tarifrundschriften 8/2024

Hannover, 22. Oktober 2024
☎ (0511) 8505-232
IV/be

An die

Geschäftsleitungen der Mitgliedsfirmen
Mitglieder des Präsidiums
Vorstands- und Beiratsmitglieder
weiteren Mitglieder der Tarifkommission

Geschäftsstellen Braunschweig, Göttingen, Hildesheim, Lüneburg Bezirksgruppe
Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim (nachrichtlich)

- 1. Ablauf der Friedenspflicht in der Metallindustrie (28.10.2024)**
- 2. Antworten auf Informationsverlangen des Betriebsrates über Vorsorgemaßnahmen**
- 3. Hinweise für den Fall der Verweigerung von Mehrarbeit durch den Betriebsrat**
- 4. Tagesmeldung über einen Streik/eine Aussperrung**
- 5. Meldung an die Agentur für Arbeit**
- 6. Organisation des betrieblichen Notdienstes**
- 7. Weitere Hinweise zu Arbeitskämpfmaßnahmen und ihre Auswirkungen in den Betrieben**

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Hinblick auf die Tatsache, dass die IG Metall trotz der sehr angespannten Wirtschaftslage Streiks wieder einmal nicht ausschließt, kann es am 28.10.2024 ab 24.00 Uhr (Ablauf der Friedenspflicht) zu Arbeitsniederlegungen kommen. Wir möchten Ihnen, wie auch in den vergangenen Jahren, Hinweise und Muster zur Gegenreaktion geben.

1. Ablauf der Friedenspflicht in der Metallindustrie

Am 28.10.2024, 24.00 Uhr, endet auch in Niedersachsen die tarifliche Friedenspflicht. Für die Zeit danach muss entsprechend den Ankündigungen und Vorbereitungen der IG Metall mit Arbeitskämpfmaßnahmen, insbesondere mit Warnstreiks, gerechnet werden.

Für den Fall, dass Arbeitsniederlegungen stattfinden und zur Beantwortung in diesem Zusammenhang sich ergebender Rechtsfragen verweisen wir auf die Arbeitskämpfrichtlinien von Gesamtmetall in 18. Auflage (abrufbar als Download auf unserer Internetseite www.niedersachsenmetall.de unter Serviceangebot-

Rechtsberatung-Downloads-Arbeitskampf). Sofern sich aus der Anwendung der aufgeführten Muster oder im Zusammenhang mit möglichen Arbeitskampfmaßnahmen weitere Rechtsfragen ergeben, steht Ihnen unsere Rechtsabteilung zur Verfügung.

Es könnte sein, dass die IG Metall trotz der noch bis zum 28.10.2024 andauernden Friedenspflicht in einigen Verwaltungsstellen bereits jetzt „Informationsveranstaltungen“ organisiert, an denen Beschäftigte auch während der Arbeitszeit teilnehmen. **Die Teilnahme an derartigen Informationsveranstaltungen während der Arbeitszeit ist rechtswidrig.** Auch wenn Protestdemonstrationen während der Friedenspflicht als „Information zur Tarifrunde“, als „außerordentliche Betriebsversammlung“ oder als „kollektiv ausgeübte Beschwerde“ der Arbeitnehmer deklariert werden, handelt es sich um rechtswidrige Arbeitskampfmaßnahmen, soweit die Teilnahme während der Kernarbeitszeit erfolgt. Eine Vergütungspflicht für die ausgefallene Zeit besteht nicht.

2. Muster für Antworten auf Informationsverlangen des Betriebsrates über Vorsorgemaßnahmen

Im Zusammenhang mit Arbeitskampfmaßnahmen haben wie in der Vergangenheit auch Betriebsräte im Vorfeld in einigen Unternehmen schon nachgefragt, wie mögliche Fernwirkungen des Arbeitskampfes ausgeschlossen werden können. Die entsprechenden Musterantwortschreiben können Sie den Arbeitskampfrichtlinien entnehmen.

Ferner sollte dem Betriebsrat in diesem Zusammenhang unmissverständlich erklärt werden, dass er bei Fernwirkungen von Arbeitskampfmaßnahmen seine Mitwirkung an betrieblichen Maßnahmen nicht verweigern kann.

3. Hinweise für den Fall der Verweigerung von Mehrarbeit durch den Betriebsrat

Wie in den vergangenen Jahren ist es auch in der Tarifauseinandersetzung 2024 nicht ausgeschlossen, dass die IG Metall wieder zum Überstundenboykott aufruft und Betriebsräte zur Unterstützung der Gewerkschaft auffordert. Beantragte Mehrarbeit wird in diesen Fällen regelmäßig abgelehnt.

Unter Berücksichtigung der ständigen Rechtsprechung ist zunächst darauf hinzuweisen, dass die IG Metall mit dem Aufruf zum Überstundenboykott die ihr als Tarifpartei obliegende Pflicht verletzt. Sie hat alles zu unterlassen, was mit der tariflichen Ordnung nicht im Einklang steht.

Trotzdem ist es nicht auszuschließen, dass der Betriebsrat aus Gründen eines Boykottaufrufs der IG Metall die Mehrarbeit verweigert.

Gleichwohl empfehlen wir in diesem Zusammenhang gerichtliche Hilfe nicht in Anspruch zu nehmen, da die Arbeitsgerichte – beim allein sinnvollen Mittel der einstweiligen Verfügung – außerordentlich hohe Anforderungen an das Bestehen der Eilbedürftigkeit stellen.

Aus diesem Grund sollte der Betriebsrat nicht erst bei Bedarf in Gesprächen über die Durchführung von Mehrarbeit darauf hingewiesen werden, dass er sich sowohl gesetzes- als auch tarifwidrig verhält, wenn er den Aufrufen der IG Metall Folge leistet. **Hält er an seiner Weigerung fest, ist unverzüglich die Schlichtungsstelle anzurufen.** Hier sollten die sachlichen Gründe für die betriebliche Notwendigkeit der beantragten Mehrarbeit und für ihre Zumutbarkeit gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern eingehend dargelegt werden.

Wir bitten Sie, auch in diesem Zusammenhang unsere Rechtsabteilung rechtzeitig anzusprechen, um die rechtlichen Fragen möglichst im Vorfeld durchleuchten zu können.

4. Tagesmeldung über einen Streik/eine Aussperrung

Im Falle von Arbeitsk Kampfmaßnahmen möchten wir Sie bitten, das in der beigefügten Excel-Datei unter „Tagesmeldung“ hinterlegte Formular auszufüllen und umgehend per E-Mail (beyer@niedersachsenmetall.de) an uns zu übersenden. Die Erläuterungen zur Tagesmeldung und die für Ihren Betrieb geltende Wirtschaftszweignummer sind ebenfalls in der Excel-Datei hinterlegt.

Es wird einheitlich von „Beschäftigten“ gesprochen. Auszubildende sind dabei mitzuzählen und werden nicht separat erfasst.

5. Meldung an die Agentur für Arbeit

Wie in der Vergangenheit, ist mit der Bundesagentur für Arbeit abgestimmt, dass sich die Betriebe bei Warnstreiks die gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen über Beginn und Ende des Streiks ersparen können, und von uns die Streiks gesammelt an die Bundesagentur gemeldet werden. Insofern sind Sie für die Dauer des Kurzstreiks von der Meldepflicht gegenüber der Bundesagentur entbunden.

Gleichwohl müssen wir die Meldung unverzüglich vornehmen. Wir bitten Sie daher, ausschließlich die beigefügte Tagesmeldung an den Verband zu nutzen und an uns so zeitnah wie möglich zu übersenden (beyer@niedersachsenmetall.de)

6. Organisation des betrieblichen Notdienstes

Wer erst kurz vor Ausbruch eines Streiks damit beginnt, den Betrieb auf den Arbeitskampf vorzubereiten, gerät in Gefahr, planlos und überstürzt zu handeln. Es wird daher dringend empfohlen, Vorbereitungshandlungen möglichst frühzeitig zu beginnen. So ist für die Durchführung des Notdienstes rechtzeitig ein Plan aufzustellen, so dass die Arbeiten sofort bei Ausbruch des Streiks aufgenommen werden können.

Im Betrieb muss allen Beteiligten klar sein, wer Notdienst zu leisten hat, ferner, welche Aufgaben durchzuführen sind. Mithin ist es selbstverständlich, dass Mitarbeiter, die mit Notdienstaufgaben befasst sind, von Arbeitsk Kampfmaßnahmen, sei es Streik oder Aussperrung, nicht betroffen sein dürfen.

Wie im Einzelnen der Notdienst vorzubereiten ist, ferner wie Arbeitnehmer zu Notdienstarbeiten zu bestellen sind, wird ebenfalls in den Arbeitsk Kampfrichtlinien erläutert. Außerdem finden Sie darin ein Muster zur Beauftragung von Mitarbeitern mit Notdienstarbeiten.

Hierbei ist grundsätzlich davon auszugehen, dass für die Bestimmung der Notdienstarbeiten, die Auswahl und den Einsatz der Notdienstleistenden der Arbeitgeber allein zuständig ist. Damit jedoch der Notdienst ohne Störung tätig werden kann, ist es zweckmäßig, den Notdienst gemeinsam mit dem Betriebsrat zu organisieren. Auch dies ist umso leichter, je weiter mögliche Streikmaßnahmen noch entfernt sind.

Kommt eine Übereinkunft rechtzeitig vor Beginn des Arbeitskampfes nicht zustande, bestellt der Arbeitgeber allein den Notdienst. Nötigenfalls kann er den Zugang zum Betrieb für die zum Notdienst bestellten Arbeitnehmer mittels einstweiliger Verfügung erzwingen. Die bestellten Arbeitnehmer sind in jedem Fall zur Leistung des Notdienstes verpflichtet.

Auch bei diesem Themenkomplex bitten wir, bei Rechtsfragen unsere Rechtsabteilung anzusprechen.

7. Weitere Hinweise zu Arbeitsk Kampfmaßnahmen und ihren Auswirkungen in den Betrieben

a) Warnstreiks

Das Recht einer Gewerkschaft, zur Durchsetzung von tariflichen Forderungen auf Arbeitsk Kampfmaßnahmen zurückzugreifen, **setzt erst mit Ablauf der Friedenspflicht ein**. In dieser Phase beginnen die sog. Warnstreiks.

In der Vergangenheit sahen typische Warnstreiks so aus, dass diese jeweils an bestimmten Tagen bestimmte Regionen und dort jeweils die Betriebe eines bestimmten Wirtschaftszweigs (z. B. Automobilzulieferer, Maschinenbau o. ä.) betroffen haben. Regelmäßig fanden die Streikaktionen v. a. für kürzere Zeiträume statt, z. B. durch „Frühschluss“ in bestimmten Schichten oder in Form des Ausfalls einer ganzen Schicht. Ein über mehrere Schichten oder sogar mehrere Tage dauernder „Warnstreik“ in ein und demselben Betrieb war während einer Warnstreikphase bisher nicht üblich.

Sowohl während eines Warnstreiks als auch während eines Streiks nach Urabstimmung versucht die IG Metall gezielt, mit einer relativ geringen Anzahl unmittelbar streikender Arbeitnehmer eine möglichst große Breitenwirkung dergestalt zu erzielen, dass auch in vielen nicht unmittelbar von Streik betroffenen Betrieben eine Aufrechterhaltung der Produktion aufgrund der unterbrochenen Lieferketten nicht mehr möglich ist. Für Fälle einer solchen mittelbaren Betroffenheit (sog. „Fernwirkung“) gelten dieselben Rechtsfolgen wie bei einer unmittelbaren Betroffenheit dann, wenn der mittelbar betroffene Betrieb ebenfalls der Metall- und Elektroindustrie angehört.

b) Keine Bezahlung der ausgefallenen Arbeitszeit

Unabhängig davon, ob ein Arbeitnehmer an einer rechtswidrigen Arbeitsniederlegung während der Friedenspflicht, an einem Warnstreik nach Ablauf der Friedenspflicht oder an einem Streik nach Urabstimmung teilnimmt, **besteht für die Zeit der Arbeitsniederlegung kein Anspruch auf Arbeitsentgelt**.

Ein Vergütungsanspruch entfällt auch dann, wenn an sich arbeitswillige Arbeitnehmer aufgrund eines Streiks im Betrieb nicht beschäftigt werden können.

Schließlich besteht auch in den durch eine Fernwirkung mittelbar betroffenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie kein Vergütungsanspruch derjenigen Arbeitnehmer, die aufgrund der durch einen Streik in einem fremden Betrieb verursachten Einschränkung der Produktion im eigenen Betrieb nicht beschäftigt werden können. An die Prüfung alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten stellt die Rechtsprechung jedoch hohe Anforderungen.

c) Verbuchung der Ausfallzeit bei Zeitkonten

Die Frage, ob Arbeitnehmer bei der Teilnahme an einem Streik ausstempeln müssen oder nicht, ist umstritten. In der Praxis gibt es auch keine einheitliche Vorgehensweise in den Betrieben. Aus diesem Grund sollten die Vorgesetzten frühzeitig dazu aufgefordert werden, arbeitskampfbedingte Ausfallzeiten sowohl im Hinblick auf die Dauer als auch auf die teilnehmenden Personen zu dokumentieren.

Falls für die Zeit der Arbeitsniederlegung ausgestempelt wird, muss differenziert werden:

Erfolgt das Ausstempeln im Rahmen einer zulässigen Inanspruchnahme von Gleitzeit, wird die Ausfallzeit bei unverändertem Entgelt ausschließlich im Rahmen des Zeitkontos verbucht. Faktisch beteiligt sich der Arbeitnehmer dann aber nicht an einem Arbeitsk Kampf, sondern er nimmt Gleitzeit in Anspruch, um in seiner Freizeit eine gewerkschaftliche Protestaktion zu unterstützen. Erfolgt das Ausstempeln hingegen in

einem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer eigentlich zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre (z. B. in der Kernzeit), so stellt dies eine Teilnahme am Streik dar, mit der Folge, dass das Entgelt gekürzt werden kann.

Legen die Arbeitnehmer die Arbeit nieder, ohne auszustempeln, muss die Ausfallzeit auf sonstige Weise, in der Regel durch die unmittelbaren Vorgesetzten, dokumentiert werden. In diesem Fall kann und muss eine unmittelbare Entgeltkürzung erfolgen, da die eingestempelte Zeit und die tatsächlich geleistete Arbeitszeit nicht übereinstimmen.

d) Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Regelmäßig versuchen Betriebsräte während Arbeitskampfphasen, durch Zustimmungsverweigerungen Maßnahmen wie Mehrarbeit oder Versetzungen zu verhindern, um hierdurch zusätzlichen Druck in den Betrieben zu erzeugen. Teilweise haben Vertreter der IG Metall Betriebsräte zu solchen Schritten auch schon öffentlich aufgerufen.

Zunächst sollten Betriebsräte in solchen Fällen darauf hingewiesen werden, dass derartige Blockadehaltungen gegen das in § 74 Abs. 2 BetrVG ausdrücklich geregelte Neutralitätsgebot und gegen die Grundsätze vertrauensvoller Zusammenarbeit verstoßen.

Ist ein Unternehmen selbst unmittelbar oder mittelbar von einem Arbeitskampf betroffen, gelten einige Beteiligungsrechte des Betriebsrats während eines Arbeitskampfes nur eingeschränkt. Dies betrifft Beteiligungsrechte in Bezug auf Maßnahmen, die **unmittelbar** aufgrund des Arbeitskampfes getroffen werden. So ist es während eines Streiks beispielsweise möglich, Ersatzeinstellungen (durch Zeitarbeit oder Befristungen) für streikende Arbeitnehmer auch ohne Zustimmung des Betriebsrats vorzunehmen. Ebenso bestehen für den konkreten Einsatz

arbeitswilliger Arbeitnehmer weder im Hinblick auf den örtlichen bzw. funktionellen noch im Hinblick auf den zeitlichen Einsatz (beispielsweise in Form von Mehrarbeit) die sonst zu wählenden Mitbestimmungsrechte nach § 99 bzw. nach § 87 BetrVG.

Die sonstigen Beteiligungsrechte des Betriebsrats in Bezug auf Angelegenheiten, die keinen Bezug zum Arbeitskampfgeschehen haben, bleiben jedoch auch während eines Arbeitskampfes in vollem Umfang bestehen, ebenso in einem nicht unmittelbar oder mittelbar vom Arbeitskampf betroffenen Betrieb. Hier muss bei einer Blockadehaltung des Betriebsrats gegebenenfalls eine gerichtliche Zustimmungsersetzung beantragt oder bei Gegenständen erzwingbarer Mitbestimmung die Schlichtungsstelle angerufen werden (vgl. dazu auch oben 3.).

Selbstverständlich stehen die Unterzeichner und auch die gesamte Rechtsabteilung für weitere Fragen oder ergänzende Ausführungen jederzeit zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e.V.

Dr. Schmidt Reiners