

Fernwirkungen von Arbeitsk Kampfmaßnahmen in der Metall- und Elektroindustrie auf mittelbar betroffene Betriebe dieses Wirtschaftszweiges

- Hinweise für den Arbeitgeber -

Vorbemerkung

Durch einen Arbeitskampf in einem Tarifgebiet der Metall- und Elektroindustrie kann es auch zu mittelbaren Auswirkungen in anderen Betrieben dieses Wirtschaftszweiges kommen. Bleiben infolge des Arbeitskampfes Lieferungen aus, so kann dies bei den Abnehmerbetrieben zu Produktionseinschränkungen führen, die die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer ganz oder teilweise unmöglich machen. Dasselbe kann Zulieferbetrieben geschehen, wenn Abnehmer infolge des Arbeitskampfes ausfallen. Schließlich können Betriebe durch den Arbeitskampf mittelbar betroffen werden, wenn Montagearbeiten in einem fremden Betrieb arbeitskampfbedingt dort nicht mehr ausgeführt werden können.

Bei allen mittelbaren Auswirkungen von Arbeitsk Kampfmaßnahmen muss davon ausgegangen werden, dass die Gewerkschaft diese Folgen eines Arbeitskampfes für ihre Zwecke auszunutzen sucht und deshalb auf die Betriebsräte der betroffenen Betriebe entsprechend einwirkt.

W i c h t i g!

Es ist unbedingt erforderlich, vor einer arbeitskampfbedingten Produktionseinschränkung den zuständigen **Arbeitgeberverband** einzuschalten, der in allen hierbei auftretenden arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen nähere Auskunft sowie Hinweise für die zweckmäßigste Art des Vorgehens geben wird.

A. Keine Entgeltzahlungspflicht bei arbeitskampfbedingten Produktionseinschränkungen

1. Muss ein Betrieb der Metall- und Elektroindustrie ganz oder teilweise seine Produktion einschränken, weil infolge eines Streiks im selben oder in einem anderen Tarifbereich der Metall- und Elektroindustrie die erforderlichen Zulieferungen ausbleiben oder der notwendige Absatz nicht mehr möglich ist, braucht der Arbeitgeber den von der Einschränkung Betroffenen das Arbeitsentgelt nicht weiterzuzahlen (BAG in DB 1981, 321 ff).
2. Die Entgeltzahlungspflicht endet nach der Rechtsprechung, sobald und soweit die Weiterführung der Produktion durch die Auswirkung des Arbeitskampfes entweder technisch unmöglich oder wirtschaftlich nicht mehr sinnvoll ist.

Der Arbeitgeber braucht nicht im Hinblick auf etwaige Arbeitskämpfe über das betriebsübliche Maß hinaus **Vorräte** zu halten (so im Ergebnis auch die Durchführungsanweisungen zu § 174 SGB III im Sammelerlass Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit, unter DA 6. 3 Abs. 4: „..... nur jene Anforderungen zu stellen, die auch sonst vernünftigerweise den Maßstab seines Handelns bestimmen.“ Die Durchführungsanweisungen werden auf Wunsch vom Verband zur Verfügung gestellt). Der Arbeitgeber braucht auch in der Regel beim Ausbleiben von Zulieferungen nicht auf andere Lieferanten auszuweichen.

Bei arbeitskampfbedingten **Absatzschwierigkeiten** braucht er grundsätzlich nicht über das betriebsübliche Maß hinaus auf Lager zu produzieren.

In der anliegenden **Prüfliste** sind die wesentlichen vor der Produktionseinschränkung zu klärenden Fragen zusammengefasst.

3. Die **Beweislast** in der Frage, ob und ab wann die Voraussetzungen für den Wegfall des Entgeltanspruchs vorliegen, trifft in einem etwaigen Streitfall den Arbeitgeber; er muss die Notwendigkeit der Produk-

tionseinschränkung und des Arbeitsausfalls - regelmäßig durch Zeu-
genaussagen oder Vorlage von Schriftstücken - beweisen. Dies
zwingt zu einer sorgfältigen Prüfung und - besonders in größeren Be-
trieben mit ihrer komplexen Struktur - Abstimmung der erforderlichen
Maßnahmen zwischen den verschiedenen Abteilungen des Betrie-
bes. Zur Vorbereitung gehört auch, dass für alle Beteiligten klarge-
stellt und festgehalten wird, welches das betriebsübliche Maß an Vor-
rathaltung und an Produktion auf Lager tatsächlich ist (vgl. dazu
oben unter 2.).

Im Hinblick auf die Beweislast sind die zuständigen Führungskräfte
auch rechtzeitig dazu anzuhalten, sich Aufzeichnungen zu machen
und die betreffenden Unterlagen aufzubewahren.

4. Sorgfältige Abwicklung und Dokumentation der Produktionsein-
schränkung sind außerdem deshalb notwendig, weil der Arbeitgeber
die arbeitskampfbedingte Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls auch
der **Arbeitsverwaltung** darzulegen und glaubhaft zu machen hat.
Kommt die Agentur für Arbeit demgegenüber aufgrund eigener Prü-
fung zu der Feststellung, dass der Arbeitsausfall vermieden werden
kann, muss sie an die betroffenen Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld
zahlen, sofern die übrigen Voraussetzungen hierfür gegeben sind.
Zum Ausgleich kann sie beim Arbeitgeber für die Anzahl von Tagen,
an denen der Arbeitsausfall hätte vermieden werden können, den
Entgeltanspruch des Arbeitnehmers bis zur Höhe des Kurzarbeiterge-
ldes geltend machen (§ 174 Abs. 3 SGB III und § 115 SGB X). Der
Rechtsstreit um den Entgeltanspruch des Arbeitnehmers muss dann
ggf. mit der Arbeitsverwaltung vor dem Arbeitsgericht ausgetragen
werden. Dem Anspruch der Arbeitsverwaltung können in einem sol-
chen Fall dieselben Einwendungen entgegengesetzt werden, wie
wenn der betroffene Arbeitnehmer ihn geltend machen würde. Hierzu
hat die Bundesagentur für Arbeit in den oben erwähnten **Durchfüh-
rungsanweisungen** eingehende konkrete Hinweise gegeben.

5. Belegschaftsmitglieder, die entsprechend etwaigen Empfehlungen der IG Metall ihre Arbeit im Betrieb anbieten möchten, um gemäß § 615 BGB ihren vermeintlichen Entgeltanspruch zu sichern, sollten allenfalls am Betriebseingang registriert werden. Das Anbieten der Arbeit vermag, selbst wenn es rechtlich erforderlich sein sollte, bei arbeitskampfbedingtem Arbeitsausfall nicht das Betreten des Betriebs oder das Verweilen am Arbeitsplatz zu rechtfertigen.
6. Trifft ein Wochenfeiertag mit einer arbeitskampfbedingten Produktionseinschränkung zusammen, so ist für den Feiertag kein Entgelt zu zahlen. Eine Ausnahme gilt nur für den Fall der Zahlung von Kurzarbeitergeld (vgl. dazu aber unten C.).

B. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei arbeitskampfbedingten Produktionseinschränkungen

Der Betriebsrat hat hinsichtlich der **Voraussetzungen und des Umfangs** der arbeitskampfbedingten Produktionseinschränkung kein Mitbestimmungsrecht. Er kann aber darüber mitbestimmen, wie die vom Arbeitgeber festgesetzte Einsparung des Arbeitskräftebedarfs in **den betrieblichen Ablauf umzusetzen** ist. Der dabei bestehende Regelungsspielraum betrifft etwa die Frage, ob bei ausreichender Vorhersehbarkeit der Betriebsstörung voll weitergearbeitet oder ob der zu erwartende Arbeitskräfteüberhang zunächst durch Arbeitsstreckung, d. h. Verkürzung der Arbeitszeit (z. B. durch stunden- oder tageweisen Arbeitsausfall), ausgeglichen werden soll, ferner die Frage, welche Arbeitnehmer von der Produktionseinschränkung betroffen werden sollen; der Betriebsrat kann aber nur die Auswahl unter solchen Arbeitnehmern verlangen, die nach ihrer Arbeitsaufgabe untereinander austauschbar sind. Deshalb sollte der Betriebsrat über den unter Umständen bevorstehenden Arbeitsausfall unterrichtet werden, sobald konkrete Anhaltspunkte vorliegen, dass vorübergehend eine Produktionseinschränkung notwendig werden kann. Auch die **Belegschaft** sollte frühzeitig über die Möglichkeit von Betriebsstörungen infolge des Arbeitskampfes informiert werden.

Unmittelbar nach der Unterrichtung des Betriebsrates sollte eine Einigung über die Modalitäten der Produktionseinschränkung angestrebt werden. Verweigert der Betriebsrat den Abschluss einer Betriebsvereinbarung und besteht noch ein Regelungsspielraum über die Durchführung der Arbeitszeitverkürzung, kann also z. B. noch teilweise weitergearbeitet werden, muss unverzüglich die **Einigungsstelle** angerufen werden.

Ist nachweisbar überhaupt kein Regelungsspielraum mehr vorhanden, so dass nur noch die Stilllegung des Betriebes möglich bleibt, kann die Produktionseinschränkung einseitig durchgeführt werden. Auch betroffene Betriebsteile können in diesem Fall stillgelegt werden, wenn die betroffenen Mitarbeiter mit denen anderer Betriebsteile nicht austauschbar sind.

Die **tariflichen** Bestimmungen über die Einführung von Kurzarbeit, besonders die dort geregelten Ankündigungs- oder Wartefristen sowie über den Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gelten bei arbeitskampfbedingten Produktionseinschränkungen nach unserer Auffassung nicht, weil sie diesen Tatbestand nicht regeln.

C. Anspruch auf Kurzarbeitergeld oder Arbeitslosengeld

Variante 1: Ruhen der Ansprüche

Da die IG Metall in der gegenwärtigen Tarifaufeinandersetzung in unserem Tarifgebiet ebenso wie im Arbeitskampfgebiet fordert, darf nach unserer Auffassung Kurzarbeitergeld und Arbeitslosengeld an mittelbar von einem Arbeitskampf betroffene Arbeitnehmer der Metall- und Elektroindustrie gemäß §§ 174 Abs. 1 i. V. m. 146 Abs. 3 SGB III grundsätzlich nicht gewährt werden. Die Entscheidung darüber obliegt nach § 146 Abs. 5 SGB III dem Neutralitätsausschuss der Bundesagentur für Arbeit, der vorher der IG Metall und Gesamtmetall Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben hat. Über diese Entscheidung werden die Firmen unverzüglich informiert werden.

Obwohl die Zahlung von Kurzarbeitergeld grundsätzlich nicht in Betracht kommt, sollte der Arbeitgeber, weil er in der höchstrichterlichen Rechtsprechung und im Fachschrifttum für verpflichtet gehalten wird, seinerseits alle formalen Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld zu erfüllen, in der Regel vorsorglich dennoch nach Rücksprache mit dem Verband den Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit anzeigen, sofern die Anzeige nicht von dem dazu auch befugten Betriebsrat erstattet wird.

Die **Anzeige** ist auf dem bei der Agentur für Arbeit erhältlichen Formular „Anzeige über Arbeitsausfall“ zu erstatten. In einem **Begleitschreiben**, für das sich der nachfolgende Text empfiehlt, sollte auf den besonderen Grund der Anzeige hingewiesen werden:

"Da die IG Metall im Tarifgebiet der Metall- und Elektroindustrie fordert und damit eine Forderung erhoben worden ist, die im Sinne von §§ 174 Abs. 1 i. V. m. 146 Abs. 3 SGB III einer Hauptforderung des Arbeitskampfes nach Art und Umfang gleich ist, gehen wir davon aus, dass in diesem Tarifgebiet für die Dauer des Arbeitskampfes Kurzarbeitergeld nicht gezahlt werden kann. Wir überreichen die in Anlage beigefügte Anzeige des Arbeitsausfalls nur vorsorglich im Hinblick auf die in Rechtsprechung und Fachschrifttum angenommenen Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers bei der Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld."

Mit der Anzeige hat der Arbeitgeber gem. § 174 Abs. 2 Satz 1 SGB III zugleich darzulegen und glaubhaft zu machen, dass der Arbeitsausfall die Folge des Arbeitskampfes ist (s. hierzu auch oben A. 4.). Gleiches gilt, wenn der Betriebsrat den Arbeitsausfall angezeigt hat. Der Anzeige des Arbeitgebers ist gem. § 174 Abs. 2 Satz 2 SGB III eine Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen, die auch nachgereicht werden kann. Weigert sich der Betriebsrat, eine Stellungnahme abzugeben, sollte dies in der Anzeige vermerkt werden.

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat gem. § 174 Abs. 2 Satz 3 SGB III die für die Stellungnahme erforderlichen Angaben zu machen. Dies sollte rechtzeitig geschehen, damit der Betriebsrat eine sachlich begründete Stellung-

nahme abgeben kann. Es sind alle Umstände anzuführen, die für den Arbeitsausfall ursächlich sind (z. B. Erschöpfung der Vorräte, mangelnde Lagermöglichkeiten für die hergestellten Erzeugnisse).

Bevor nicht konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass arbeitskampfbedingt eine vorübergehende Produktionseinschränkung notwendig werden kann (vgl. oben unter B 2. a), ist der Arbeitgeber aufgrund § 174 Abs. 2 Satz 3 SGB III jedoch nicht verpflichtet, dem Betriebsrat Auskunft über Lieferanten und Abnehmer, über die Vorräte und die vorhandenen Lagermöglichkeiten zu geben.

Variante 2: Kein Ruhen der Ansprüche

Da die IG Metall in unserem Tarifgebiet gegenwärtig keine mit einer Hauptforderung des Arbeitskampfes nach Art und Inhalt gleiche Forderung i. S. von § 146 Abs. 3 SGB III erhoben hat, ist davon auszugehen, dass Kurzarbeiter oder Arbeitslosengeld an vom Arbeitskampf mittelbar betroffene Arbeitnehmer der Metall- und Elektroindustrie gezahlt werden darf.

Die Entscheidung hierüber trifft nach § 146 Abs. 5 SGB III der Neutralitätsausschuss der Bundesagentur für Arbeit. Über diese Entscheidung werden die Firmen unverzüglich informiert werden.

Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem bei der zuständigen Agentur für Arbeit eine schriftliche Anzeige über den Arbeitsausfall eingegangen ist (§ 173 SGB III). Ein Vordruck ist bei den Agenturen erhältlich.

Die Anzeige kann vom Arbeitgeber oder vom Betriebsrat erstattet werden (§ 173 Abs. 1 Satz 2 SGB III).

Mit der Anzeige hat der Arbeitgeber gem. § 174 Abs. 2 Satz 1 SGB III zugleich darzulegen und glaubhaft zu machen, dass der Arbeitsausfall die

Folge des Arbeitskampfes ist (s. hierzu auch oben A. 4.). Gleiches gilt, wenn der Betriebsrat den Arbeitsausfall angezeigt hat.

Der Anzeige des Arbeitgebers ist gem. § 174 Abs. 2 Satz 2 SGB III eine Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen, die auch nachgereicht werden kann. Weigert sich der Betriebsrat, eine Stellungnahme abzugeben, sollte dies in der Anzeige vermerkt werden.

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat gem. § 174 Abs. 2 Satz 3 SGB III die für die Stellungnahme erforderlichen Angaben zu machen. Dies sollte rechtzeitig geschehen, damit der Betriebsrat eine sachlich begründete Stellungnahme abgeben kann. Es sind alle Umstände anzuführen, die für den Arbeitsausfall ursächlich sind (z. B. Erschöpfung der Vorräte, mangelnde Lagermöglichkeiten für die hergestellten Erzeugnisse).

Bevor nicht konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass arbeitskampfbedingt eine vorübergehende Produktionseinschränkung notwendig werden kann (vgl. oben unter B 2. a), ist der Arbeitgeber aufgrund § 174 Abs. 2 Satz 3 SGB III jedoch nicht verpflichtet, dem Betriebsrat Auskunft über Lieferanten und Abnehmer, über die Vorräte und die vorhandenen Lagermöglichkeiten zu geben.

Von der Anzeige zu unterscheiden ist der Antrag auf Zahlung von Kurzarbeitergeld. Er muss innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten gestellt werden. Die Frist beginnt mit Ablauf des Anspruchszeitraums, für den das Kurzarbeitergeld beantragt wird (§ 325 Abs. 3 SGB III). Antragsberechtigt ist nach § 323 Abs. 2 Satz 2 SGB III auch der Betriebsrat.

Der erste für die Feststellung des Mindestentgeltausfalles maßgebende Anspruchszeitraum beginnt mit dem Ersten des Kalendermonats, in dem erstmals ein Arbeitsausfall eintritt. Wird das gesetzliche Mindestmaß an Arbeitsausfall nicht erreicht (mindestens für ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer ein Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres mo-

natlichen Bruttoeinkommens im jeweiligen Kalendermonat), bleibt den betroffenen Arbeitnehmern der Ausweg, Arbeitslosengeld zu beantragen.