

Altersteilzeit

In Bezug auf Streik ergeben sich keine Unterschiede zu den übrigen Beschäftigten. Altersteilzeitler/innen können sich daher am Streik beteiligen. Für die Zeit des Arbeitskampfes entfällt der Anspruch auf Arbeitsentgelt und Aufstockungsbetrag.

Während dem Streik oder einer Aussperrung ist das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis suspendiert. Nach dem sog. rentenversicherungsrechtlichen Monatsprinzip (§ 7 Abs. 3 S.1 SGB IV) wird jedoch jeder Kalendermonat, in dem ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis für wenigstens einen Tag besteht, als voller Monat - auch für die Altersteilzeit - berücksichtigt.

Beispiel: Streik vom 4.5.2006 - 27.6.2006

Sowohl im Monat Mai, als auch im Juni wurde gearbeitet, wenn auch nur wenige Tage. Nach dem Monatsprinzip liegt für beide Monate Altersteilzeitarbeit vor.

Aus der Praxis der Sozialversicherung ergibt sich folgendes:

Wertguthaben

In der verblockten Altersteilzeit wird in der Arbeitsphase ein Wertguthaben für die spätere Freistellungsphase gebildet. In der Zeit der Streikteilnahme wird kein Wertguthaben angespart. Da sich Arbeits- und Freistellungsphase immer entsprechen müssen, kann dies zu einer Verkürzung der anschließenden Freizeitphase führen.

Der Aufbau des Wertguthabens kann hier dadurch erfolgen, dass der Arbeitgeber das entsprechende Wertguthaben entrichtet oder die/der Beschäftigte die ausgefallene Arbeitszeit zur Hälfte nacharbeitet. Die Möglichkeit hierzu sehen üblicherweise die mit Abschluss einer Tarifbewegung vereinbarten Maßregelungsklauseln vor.

Beispiel: 36 Monate Altersteilzeit, Streik 1 Kalendermonat, hälftige Nacharbeit

Rentenzugang

Nach § 237 SGB IV ist der vorzeitige Rentenzugang erst nach mindestens 24 Monaten Altersteilzeit möglich. Probleme mit dem Rentenzugang können sich bei Beschäftigten ergeben, die sich nur zwei Jahre in Altersteilzeit befinden und wenn der Arbeitskampf einen vollen Kalendermonat gedauert hat. Hier muss das Wertguthaben aufgefüllt und ggf. nachgearbeitet werden. Diese Ausführungen gelten nur für die Altersrente nach Altersteilzeit.

Arbeitslosenversicherung/Arbeitslosengeld I

Versicherungsverhältnis

Das Versicherungspflichtverhältnis besteht während Arbeitsausfällen infolge Kurzarbeit fort (§ 24 Abs. 3 SGB III). In Zeiten, für die kein Arbeitsentgelt gezahlt wird (z. B. bei Streik und Aussperrung), besteht das Versicherungspflichtverhältnis längstens einen Monat fort (§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV).

Arbeitslosengeld I bei Arbeitskampf?

Auch bei grundsätzlichem Vorliegen der Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld I (ggf. im Wege der Gleichwohlgewährung), ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld nach § 160 Abs. 2 und 3 SGB III. Dafür wird die Neutralitätspflicht des Staates bei einem Arbeitskampf ins Feld geführt.

Danach tritt das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs während der Zeit des Arbeitskampfes für unmittelbar betroffene Arbeitnehmer ein. Für mittelbar betroffene Arbeitnehmer kann ein Ruhen unter den Voraussetzungen des § 160 Abs. 3 SGB III eintreten.

Auswirkungen eines Streiks auf Leistungen

Die Zeiten des Fortbestehens wirken anwartschaftsbegründend (§ 142 SGB III). Lücken des Versicherungspflichtverhältnisses können im Einzelfall dazu führen, dass kein Anspruch auf Arbeitslosengeld entsteht, weil die Anwartschaftszeit nicht erfüllt ist. Diese ist grundsätzlich erfüllt, wenn zwölf Monate mit Versicherungspflicht innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren (§ 142 SGB III iVm § 143 Abs.1 SGB III) bestanden haben. Dieser Zeitraum beginnt mit dem Tag vor der Erfüllung aller sonstigen Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Das Bemessungsentgelt für den Bezug von Arbeitslosengeld richtet sich nach den in dem letzten Jahr vor Entstehung des Anspruchs abgerechneten Löhnen und Gehältern (§ 150 Abs.1 SGB III). Wenn darin weniger als 150 Tage mit Arbeitsentgelt enthalten sind, wird der Zeitraum auf zwei Jahre erweitert (§ 150 Abs.3 Satz 1 Nr. 1 SGB III). Ob ein Arbeitskampf ggf.

Auswirkungen auf die Höhe des Arbeitslosengeldes haben kann, ist umstritten. Dann könnte jedoch ggf. wegen unbilliger Härte ein nach § 130 Abs. 3 S. 1 Nr. 3 SGB III zu bemessendes Arbeitslosengeld zu zahlen sein.

Können auch in einem Zeitraum von zwei Jahren keine 150 Tage mit Arbeitsentgelt festgestellt werden, so wird das Arbeitslosengeld nach § 152 SGB III fiktiv bemessen.

Arbeitslosengeld II

Für den Fall eines Arbeitskampfes ist nicht auszuschließen, dass Beschäftigte auf Geldleistungen nach dem SGB II (Sozialgesetzbuch, zweites Buch) für sich und ggf. für unterhaltsberechtignte Angehörige angewiesen sein können.

Das kann dann der Fall sein, wenn das Mitglied nicht die satzungsgemäßen Voraussetzungen für Streikunterstützungen erfüllt (z. B. erst kurze Mitgliedschaft – vgl. § 23 der IG Metall-Satzung □ Teil 3, Dokumentation Nr. 1) oder nicht satzungsgemäß zahlt.

Auch bei kalter Aussperrung besteht die Möglichkeit, diese Leistungen beziehen zu müssen. Eine Neutralitätspflicht besteht im Hinblick auf das Arbeitslosengeld II (Alg II) nicht.

Alg II-Leistungen werden nur ab Antragsmonat gewährt. Zuständig seit 2011 die „Jobcenter“. Der Antrag kann aber auch z.B. bei einer Gemeinde (Rathaus, Gemeindebüro) gestellt werden. Diese hat den Antrag an den zuständigen Leistungsträger weiterzuleiten.

Die Darstellung hier kann nicht alle komplizierten Einzelheiten der Alg II-Leistung enthalten. Im Bedarfsfall wird ausführlicher informiert, ggf. ist eine konkrete Einzelberatung zu empfehlen.

Berechtigt zum Bezug von Alg II sind grundsätzlich alle erwerbsfähigen, hilfebedürftigen Personen zwischen dem 15. Lebensjahr und der Altersgrenze aus § 7a SGB II, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben sowie die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Angehörigen. Die Altersgrenze aus § 7a SGB II korrespondiert mit der schrittweise ansteigenden Regelaltersgrenze im SGB VI.

Das Sozialgeld können nicht erwerbsfähige Angehörige erhalten, wie z. B. Kinder (§ 19 SGB II). Erwerbsfähig ist, wer mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig sein kann und darf.

Hilfebedürftig ist grundsätzlich, wer seinen Lebensunterhalt nicht oder nicht ausreichend aus dem zu berücksichtigenden Einkommen oder Vermögen sichern kann und die erforderliche Hilfe nicht von anderen, insbesondere von Angehörigen oder von Trägern anderer Sozialleistungen, erhält.

Bei Personen, die in einer Bedarfsgemeinschaft leben, ist auch das Einkommen und Vermögen des Partners zu berücksichtigen. Bei unverheirateten Kindern, die mit ihren Eltern oder einem Elternteil in einer Bedarfsgemeinschaft leben und die ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenem Einkommen oder Vermögen sichern können, sind auch das Einkommen und Vermögen der Eltern oder des Elternteils und dessen in Bedarfsgemeinschaft lebender Partnerin oder lebenden Partners zu berücksichtigen.

Die so hilfebedürftigen, erwerbsfähigen Alg II-Bezieher müssen grds. jede zumutbare Arbeit annehmen. Bei Beteiligung an einem rechtmäßigen Arbeitskampf kann im Rahmen der Zumutbarkeit die Frage aufkommen, ob nach § 10 Abs. 1 Nr.5 SGB II ein wichtiger Grund vorliegen kann, der die Annahme einer Arbeit unzumutbar macht.

FAQ zu Urabstimmung und Arbeitskampf und dessen Auswirkungen

für die Beschäftigten bei der Weisensee Wärmepressteile GmbH

Hier können mehrere wichtige Gründe in Frage kommen:

- Unmittelbare Streikbrecherarbeiten sind nicht zumutbar
- Arbeit in Unternehmen, in denen kalt ausgesperrt wird, ist unzumutbar
- Längerfristige Arbeit dürfte wegen der regelmäßig zeitlich begrenzten kalten Aussperrung ebenfalls nicht zumutbar sein.

Wird die Annahme einer Arbeit als zumutbar erachtet und nicht angenommen, so kann es zu einer Verminderung des Arbeitslosengeldes II nach § 31a SGB II kommen.

An Leistungen können erbracht werden:

- Regelleistungen und ggf. Mehrbedarfe
- Kosten der Unterkunft und Heizung

Die in § 20 SGB II normierte Regelleistung dient der Deckung des typischerweise bei jedem Hilfebedürftigen anfallenden notwendigen Bedarfs. Die Regelsätze werden jährlich überprüft und ggf. angepasst. Die jeweils aktuellen Regelsätze sind im Internet zu finden, z.B. über die Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Freibeträge bei vorhandenem Vermögen und Einkommen

Anrechnung von Vermögen und Einkommen erfolgt nach den §§ 11ff. SGB II. Vermögen, also grundsätzlich all das, was vor der Antragstellung zugeflossen ist, wird entsprechend der Regelungen des § 12 SGB II berücksichtigt. Bestimmte Teile des Einkommens können jedoch abgesetzt werden. Einkommen, also grundsätzlich all das, was nach der Antragstellung zufließt, ist nach den §§ 11 ff SGB II zu berücksichtigen. Auch hier können Beträge teilweise abgesetzt werden. Übersteigt das Vermögen die geregelten Freigrenzen, muss es zunächst aufgebraucht werden, bevor Leistungen nach dem SGB II bezogen werden können. Soweit und solange das Einkommen den festgestellten Bedarf übersteigt, besteht ebenfalls kein Anspruch auf SGB II Leistungen.

Von weiteren Darstellungen der komplizierten Regelungen zur Ermittlung des Bedarfs und der Anrechnung von Vermögen und Einkommen nach dem SGB II muss hier abgesehen werden. Hierzu sollte eine Beratung im Einzelfall erfolgen.

Arbeitszeitkonten

Streik und Aussperrung haben keinen Einfluss auf die angesammelten Zeitguthaben, unabhängig von Art und Umfang des Zeitkontos.

Der Arbeitgeber darf nicht einseitig Streikzeiten vom Arbeitszeitguthaben abziehen. Für die Streikdauer entfällt zwar der Vergütungsanspruch, gleichzeitig vermindert sich aber auch das „Zeitsoll“ um die Streikzeiten.

Dies hat das BAG zur Gleitzeit in seinen Urteilen vom 30.8.1994 entschieden (Arbeit und Recht 1995, 38).

Aushilfsarbeitnehmer/innen

Für Aushilfsarbeitnehmer/innen gelten ungeachtet ihrer vorübergehenden Beschäftigung keine Besonderheiten. Als IG Metall-Mitglieder sind sie zu behandeln wie alle anderen Mitglieder (auf 3-Monats-Frist für Streikunterstützung achten!).

Im Gegensatz zu den unbefristet Beschäftigten sind sie aufgrund ihrer ungewissen Perspektive dem Druck des Arbeitgebers stärker ausgesetzt. Somit besteht eine höhere Anfälligkeit für Streikbrucharbeiten.

Ausperrung (heiß)

„Streik ist Bürgerrecht, Aussperrung ist Machtmissbrauch“. Aussperrung ist ein willkürliches Kampfmittel der Arbeitgeber. Sie stellt das Streikrecht in Frage und soll die Gewerkschaften schwächen. Sie muss solidarisch bekämpft werden. Sie ist Unrecht und gehört verboten.

Bei der Aussperrung schließen die Arbeitgeber die Beschäftigten planmäßig von der Arbeit aus, zahlen kein Entgelt und verweigern den Zutritt zum Betrieb. Meist wird sie vom Arbeitgeberverband beschlossen. Die Unternehmer wollen damit Druck auf die Beschäftigten und die Gewerkschaften ausüben und ihnen ihren Willen aufzwingen.

Trotz des „strukturellen Ungleichgewichts“ (Bundesverfassungsgericht) zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern hat das Bundesarbeitsgericht die Aussperrung - wenn auch begrenzt - zugelassen.

Zur Begrenzung und zum Kampf gegen die Aussperrung sind umfangreiche Maßnahmen und Aktivitäten erforderlich: u. a. Streiklokale, Informationsveranstaltungen, Demonstrationen. An (heiß) Ausgesperrte im bestreikten Tarifgebiet zahlt die IG Metall ihren Mitgliedern eine Unterstützung.

Auszubildende

Streikrecht, Einbeziehung in die Tarifbewegung

Auszubildende können sich an Warnstreik, Urabstimmung und Streik beteiligen, wenn sie durch die IG Metall dazu aufgerufen werden. Ihr Streikrecht ist durch das BAG anerkannt worden: „Ausbildungsvergütungen können durch Tarifvertrag geregelt werden. Deshalb müssen Auszubildende auch die Möglichkeit haben, auf die Ausbildungsbedingungen über ihre Gewerkschaft Einfluss nehmen zu können. Was tariflich regelbar ist, muss letztlich auch durch Arbeitskampf durchgesetzt werden können“ (Urteil vom 12.9.1984, 1 AZR 342/83). Über die Teilnahme entscheidet die IG Metall nach organisationspolitischen Gesichtspunkten.

Wichtige Argumente

- Teilnahme von Auszubildenden an Streiks ist Ausübung des Grundrechts nach Artikel 9 Absatz 3 GG
- Ausbildungsbedingungen werden in Tarifverträgen geregelt, können also auch erstreikt werden
- Auszubildende haben zwar einen besonderen Status, sie gelten aber als Arbeitnehmer im Sinne von § 5 BetrVG
- Das Berufsbildungsgesetz schließt das Streikrecht nicht aus
- Die Streikbeteiligung von Auszubildenden gefährdet nicht den Ausbildungszweck. Sie kann im Gegenteil dazu dienen, Auszubildende an die Realitäten des Arbeitslebens heranzuführen
- Die Teilnahme Auszubildender an Arbeitskampfmaßnahmen ist ein solidarischer Akt gegenüber den anderen Beschäftigten

Keine Streikbrecher

Auszubildende dürfen vom Arbeitgeber nicht als Streikbrecher oder zu ausbildungsfremden Arbeiten herangezogen werden – auch wenn sie von der IG Metall nicht zum Streik aufgerufen werden. „Der Arbeitgeber kann nicht erwarten, dass sich die Auszubildenden gegenüber den Arbeitnehmern des Betriebs unsolidarisch verhalten“ (BAG vom 12.9.1984, 1 AZR 342/83).

Ausbildung

Falls Auszubildende im bestreikten Betrieb weiter ausgebildet werden sollen, muss, z. B. durch Notdienst, sichergestellt werden, dass ausbildungsbefugte Personen/Ausbilder im Betrieb sind.

Bei Aufrufen können Auszubildende ausgenommen werden, die an dem/den vorgesehenen Tag/en Berufsschulunterricht haben oder eine Arbeit schreiben.

Keine Sanktionen

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, Auszubildenden wegen ihrer Beteiligung an Streiks eine Abmahnung zu erteilen. Der Arbeitgeber kann die Streikzeit von der Vergütung abziehen. Er darf sie nicht als Minuszeit werten, da Streik ein erlaubtes Fernbleiben darstellt. Ebenso wenig darf er sie einseitig vom Gleitzeitkonto abbuchen, es sei denn, die Betriebsvereinbarung erlaubt dies ausdrücklich oder der Auszubildende erklärt sich damit einverstanden.

Befristete Arbeitsverträge

Befristet Beschäftigte gehören zur Belegschaft. Für Streik oder Aussperrung gilt nichts anderes als für unbefristet Beschäftigte. Sie sind aber auf Grund ihrer ungewissen Perspektive dem Druck des Arbeitgebers stärker ausgesetzt. Deshalb ist ein Eingehen der betrieblichen Streikleitung auf ihre spezielle Situation erforderlich.

Versuche von Arbeitgebern, mit Hilfe befristeter Einstellungen Streikbrecher in den Betrieb zu schleusen, sind mit geeigneten Mitteln abzuwehren.

Elternzeit/Elterngeld

Elternzeit

Während einer sogenannten Elternzeit „Null“ (§ 15 BEEG) ruht das Arbeitsverhältnis. Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses für die Dauer der Elternzeit suspendiert die gegenseitigen Hauptleistungspflichten. Ein Arbeitskampf wirkt sich daher auf die Elternzeit nicht aus.

Geht der/die Beschäftigte bei Inanspruchnahme der Elternzeit einer Teilzeitbeschäftigung nach, so bestehen für diese insoweit die gegenseitigen Hauptleistungspflichten. Im Rahmen dieser Elternzeit- Teilzeitbeschäftigung kann ein Arbeitskampf insofern auch in der Elternzeit Auswirkungen haben, wie in einem „normalen“ Arbeitsverhältnis.

Elterngeld

Ein Arbeitskampf unmittelbar vor einem Bezug von Elterngeld ist relevant, denn die Berechnung des Elterngeldes erfolgt nach dem durchschnittlichen Entgelt in den letzten 12 Kalendermonaten vor Geburt des Kindes (§ 2 Abs.1 Satz 1 BEEG).

Führen Zeiten der Beteiligung an einem Streik oder die Betroffenheit durch eine Aussperrung während des 12-monatigen Berechnungszeit-raums zu einer Minderung des für die Berechnung des Elterngeldes maßgeblichen Entgelts, kann dies zu einer Reduzierung des Elterngeldes und somit zu einer Schlechterstellung von Beschäftigten führen, die sich an einem Streik beteiligt haben oder ausgesperrt wurden. Diese Schlechterstellung ist mit Art. 9 Abs.3 GG nicht vereinbar.

Trotzdem hält das Bundessozialgericht eine streikbedingte Reduzierung des Elterngeldes für gesetzes- und verfassungskonform. Einen Eingriff in die Streikfreiheit und einen Verstoß gegen Art. 9 Abs.3 GG hat das BSG hierin nicht gesehen (BSG vom 17.2.2011 – B 10 RG 17/09 R).

Auf die Möglichkeit des Bezugs des Elterngelds hat ein Arbeitskampf während des Elterngeldbezuges keine Auswirkungen.

Wird sogenanntes Elterngeld Plus genommen, so ist jedoch zu bedenken, dass das Elterngeld Plus auch bei Wegfall des ggf. geplanten Hin-zuverdienstes durch Elternzeit-Teilzeit höchstens die Hälfte des Basiselterngeldes betragen kann, da es für die doppelte Zeit gezahlt wird. Da jeder Einzelfall ggf. anders zu bewerten ist, sollte hier Beratung in Anspruch genommen werden.

FAQ zu Urabstimmung und Arbeitskampf und dessen Auswirkungen

für die Beschäftigten bei der Weisensee Wärmepressteile GmbH

Feiertage

Gesetzliche Grundlage ist der § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz. Während eines Arbeitskampfes besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Feiertagsbezahlung. Ein Anspruch ist jedoch dann gegeben, wenn der Arbeitskampf unmittelbar vor dem Feiertag endet oder nach einem Feiertag beginnt (BAG vom 1.3.1995, Der Betrieb 1995, 1819).

Nach Auffassung des BAG besteht im Streik oder während einer Aussperrung kein Zahlungsanspruch für Feiertage vor oder nach "Brückentagen" - wenn also für den Werktag vor oder nach einem Feiertag (Betriebs-)Urlaub vereinbart worden ist (BAG vom 31.5.1988, Der Betrieb 1988, 2261).

Selbstverständlich besteht Anspruch auf Urlaubsvergütung für den vereinbarten "Brückentag". In der Betriebsvereinbarung über "Brückentage" kann die Feiertagsbezahlung für den Fall eines Arbeitskampfes ausdrücklich vorgesehen werden - so auch das BAG.

Der Arbeitgeber muss dagegen in folgenden Fällen bezahlen:

- der Feiertag fällt in einen schon vor Beginn des Arbeitskampfes bewilligten Urlaub (BAG vom 31.5.1988, Der Betrieb 1988, 2262)
- der Feiertag fällt in eine Kurzarbeitsphase: Der Arbeitgeber muss Arbeitsentgelt in Höhe des Kurzarbeitergeldes zahlen. Das gilt auch bei arbeitskampfbedingter Kurzarbeit, zumindest wenn das Arbeitsamt für die Tage vor und nach dem Feiertag Kurzarbeitergeld zahlt (BAG vom 20.7.1982, Der Betrieb 1983, 2575).

Schließt ein Feiertag unmittelbar an das Ende eines Streiks an,

(a) besteht Anspruch auf Feiertagsbezahlung.

□ wenn die Gewerkschaft dem Arbeitgeber das Ende des Streiks - aus Beweisgründen am besten schriftlich - mitgeteilt hat. (BAG vom 23.10.1996, Arbeit und Recht 1997, 218). Dies gilt auch dann, wenn unmittelbar nach dem Feiertag eine Arbeitsaufnahme erfolgt und danach – z. B. einen Tag nach der Arbeitsaufnahme, wieder der Streik weitergeführt wird (BAG vom 11.5.1993, Der Betrieb 1993, 1724).

(b) besteht kein Anspruch auf Feiertagsbezahlung.

□ wenn dem Arbeitgeber bzw. dem Arbeitgeberverband eine Erklärung über das Ende des Streiks vor dem Feiertag nicht zugeht oder der Warnstreik nicht von vornherein befristet ist (BAG vom 31.5.1988, Der Betrieb 1988, 2260).

□ wenn die Streikleitung den Streik nur für den Feiertag unterbricht: Darin soll nach Auffassung des BAG (Urteil vom 1.3.1995, Der Betrieb 1995, 1819) keine wirksame Streikunterbrechung vorliegen.

Feiertagsbezahlung soll nur dann verlangt werden können, wenn für den Arbeitstag nach dem Feiertag entweder der einzelne Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung wieder anbietet oder die kampfführende Gewerkschaft ihre Mitglieder zur Arbeitsaufnahme auffordert.

Freischichten

Grundsatz

Verfall und Bezahlung der Freischicht während eines Arbeitskampfes hängen nach BAG davon ab, ob der/die Beschäftigte nach der Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit überhaupt die (vereinbarte) Freischicht kurzfristig widerrufen kann (Urteil vom 7.4.1992 – 1 AZR 377/91).

Sind feste Freischichten in der Betriebsvereinbarung festgelegt, dann könnten diese nur durch Kündigung der Betriebsvereinbarung „widerrufen“ werden, was schon an § 77 Abs. 6 BetrVG (Nachwirkung) scheitern würde.

So ist es auch bei Gleitzeit: Dort kann der Arbeitgeber die durch einen Streik ausgefallene Arbeitszeit nicht einseitig vom Arbeitszeitguthaben abziehen (BAG vom 30.8.1994 – 1 AZR 765/93).

Etwas anderes würde nur gelten, wenn in einer Betriebsvereinbarung eine ausdrückliche Regelung für den Arbeitskampf besteht (BAG, a. a. O.)

Auswirkungen

Monatslohn und Gehalt

Muss es nach der BV bei der Freischicht bleiben, behalten die Beschäftigten ihre ungekürzten Vergütungsansprüche, unabhängig davon, ob sie sich am Streik beteiligen oder nicht.

Ist nach der BV die Freischicht (kurzfristig) „widerrufbar“ und hat der/die Beschäftigte seine/ihre Streikteilnahme ausdrücklich oder konkludent erklärt, dann entfällt für die Zeit des Arbeitskampfes der Vergütungsanspruch, andererseits ist die Freischicht nicht genommen, so dass das Arbeitszeitguthaben auch nicht gekürzt werden darf.

Stundenlohn

Sowohl bei („unwiderrufbarer“) Freischicht als auch bei Teilnahme am Arbeitskampf gibt es keinen Vergütungsanspruch. In beiden Fällen bleibt auch das Arbeitszeitguthaben unberührt.

Ausperrung

Sowohl Grundsatz (kann die Freischicht überhaupt einseitig vom Arbeitgeber widerrufen werden und ist sie widerrufen worden?) als auch Auswirkungen müssten ebenso für die heiße und kalte Aussperrung gelten. Da aber das BAG bei der kalten Aussperrung bezüglich der Bezahlung Unterschiede zwischen Urlaub und Arbeitsunfähigkeit macht, ist offen, wie es bei der (nicht widerrufbaren) Freischicht entscheiden würde.

Fremdfirmen

Beschäftigte von Fremdfirmen, die nicht unter den Geltungsbereich des umkämpften Tarifvertrages fallen und die auf Basis von Dienst- oder Werkverträgen im bestreikten oder aussperrenden Betrieb arbeiten, behalten ihre Entgeltansprüche, wenn sie ihre Arbeit arbeitskampfbedingt nicht ausführen können (BAG vom 7.11.1975, Arbeitsrechtliche Praxis Nr. 30 zu § 615 BGB Betriebsrisiko).

Sie können u. U. der Friedenspflicht aus einem anderen Tarifvertrag unterliegen. Ihnen ist ggf. ein besonderer „Ausweis für Arbeitnehmer bei Fremdfirmen“ auszustellen.

Leiharbeitnehmer/innen haben ein Leistungsverweigerungsrecht nach § 11 Abs. 5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Seit dem 1. April 2017 enthält diese Vorschrift darüber hinaus auch ein gesetzliches Einsatzverbot für Leiharbeitnehmer/innen im bestreikten Betrieb.

Beschäftigte von Fremdfirmen können aus Solidarität die Arbeit niederlegen. Sie sind darauf hinzuweisen, dass sie unter bestimmten Voraussetzungen Streikarbeiten ablehnen können.

Ob die Arbeitnehmer/innen tatsächlich auf der Grundlage eines Dienst- oder Werkvertrages im Betrieb eingesetzt werden und nicht ein Fall verdeckter Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, ist insbesondere in den Fällen zweifelhaft, in denen die Fremdfirmenbeschäftigten erst im Zusammenhang mit dem Arbeitskampf im Betrieb eingesetzt werden. Hier wird häufig ein Scheinwerkvertrag vorliegen, mit der Folge, dass den Arbeitnehmern/innen entweder ein Streikrecht oder wie Leiharbeitnehmern/innen ein Leistungsverweigerungsrecht zusteht.

Gleitzeit

Streik und Aussperrung haben nur dann Einfluss auf Gleitzeitstände, wenn dies in einer Betriebsvereinbarung gesondert geregelt ist.

Ansonsten gilt, dass für die Streikdauer zwar der Vergütungsanspruch entfällt, sich aber gleichzeitig auch das „Zeitsoll“ um die Streikzeiten vermindert. Der Arbeitgeber darf also nicht einseitig Streikzeiten vom Gleitzeitguthaben abziehen. Dies hat das BAG in seinen Urteilen vom 30.8.1994 entschieden (Arbeit und Recht 1995, 38 bzw. Arbeitsrecht im Betrieb 1995, 136).

Krankenversicherung / Pflegeversicherung

Krankenversicherungsschutz bei Beginn des Arbeitskampfes

Nach § 192 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch V (SGB V) besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger, die an einem rechtmäßigen Arbeitskampf teilnehmen - ohne zeitliche Begrenzung - bis zur Beendigung des Arbeitskampfes ohne Beitragszahlung fort. Dies gilt auch für kalt Ausgesperrte. Die Vorschrift über das Fortbestehen der Mitgliedschaft gilt in der Pflegeversicherung entsprechend (§ 49 Abs. 2 SGB XI).

FAQ zu Urabstimmung und Arbeitskampf und dessen Auswirkungen

für die Beschäftigten bei der Weisensee Wärmepressteile GmbH

Denn der in der sozialen Pflegeversicherung versicherungspflichtige Personenkreis entspricht grundsätzlich dem Kreis der gesetzlich krankenversicherten Personen und zwar sowohl der Pflichtversicherten als auch der freiwillig Versicherten (§ 20 SGB XI: Versicherungspflicht für den Einzelnen tritt nur ein, wenn auch eine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht - nach dem Grundsatz „Pflegeversicherung folgt Krankenversicherung“).

Freiwillig Versicherte müssen dagegen nach wie vor Beiträge entrichten

Versicherungsschutz für Pflichtversicherte

Pflichtversicherte bei einer gesetzlichen Krankenversicherung bleiben bei Teilnahme an einem rechtmäßigen Arbeitskampf (Streik o-der Aussperrung) bis zu dessen Ende Mitglieder ihrer Krankenkasse (§ 192 Absatz 1 Nr. 1 SGB V). Diese beitragsfreie Mitgliedschaft umfasst volle Leistungsansprüche für den Versicherten und alle familienversicherten Angehörigen (§ 10 SGB V).

Pflichtversichert sind Beschäftigte mit einem Entgelt unterhalb der jeweiligen Versicherungspflichtgrenze in der Krankenversicherung, diese wird jährlich neu festgesetzt.

Versicherungsschutz für freiwillig Versicherte

Freiwillig Versicherte, also Beschäftigte, die in der GKV versichert sind und deren Arbeitsentgelt über der Versicherungspflichtgrenze liegt, bleiben ohne Rücksicht auf Beginn und Dauer eines Arbeitskampfes bei der bisherigen Kasse versichert.

Anders als bei Pflichtversicherten besteht für diesen Personenkreis Beitragspflicht für die Dauer des Arbeitskampfes.

Entsprechendes gilt für Arbeitskampfteilnehmer/innen, die nach Befreiung von der Versicherungspflicht (§ 8 SGB V) Mitglied einer privaten Krankenversicherung geworden sind.

Die Beiträge für solche Versicherte übernimmt die IG Metall als Sonderunterstützung ab Beginn des Arbeitskampfes.

Für freiwillig Versicherte ist dies pro Tag des Arbeitskampfes 1/30 des monatlichen KV-Beitrages.

Privat Versicherte erhalten für jeden Tag höchstens 1/30 des höchsten regionalen Monatsbeitrages für freiwillig Versicherte der gesetzlichen Krankenkassen.

Sonderunterstützung wird nicht gewährt für sogenannte Zusatzversicherungsverträge (z. B. Krankenhaustagegeld).

Freiwillig und privat versicherte Mitglieder müssen sich im Streiklokal registrieren lassen und den Versicherungsbeitrag nachweisen. Über Einzelheiten wird gesondert informiert

Pflichtversicherte Sondergruppen

Arbeitsunfähige

Arbeitsunfähige, die bei Beginn des Arbeitskampfes Krankengeld beziehen, bleiben nach § 192 Absatz 1 Nr. 2 SGB V Mitglied der Krankenkasse, der sie bis zum Eintritt der Arbeitsunfähigkeit als Pflichtmitglied angehört haben. Diese beitragsfreie Mitgliedschaft (§ 224 Satz 1 SGB V) sichert dem Versicherten und den familienversicherten Angehörigen einen umfassenden Leistungsanspruch.

Mitgliedschaft und Leistungsdauer bestimmen sich in diesem Fall nach der Dauer des Anspruches auf Krankengeld (also bis zu längstens 78 Wochen - siehe hierzu § 48 Absatz 1 SGB V). Für diese Mitgliedschaftsdauer ist zu beachten, dass die Befristung auf 78 Wochen ab dem Tage des tatsächlichen Eintritts der Arbeitsunfähigkeit gilt.

Eine vor Krankengeldbeginn durch den Arbeitgeber erbrachte Entgeltfortzahlung verlängert die Frist von 78 Wochen nicht, denn das Krankengeld ruht für die Dauer der Entgeltfortzahlung, § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V.

Mit dem Tage der Beendigung der Entgeltfortzahlung endet das Ruhen und die Zahlungsverpflichtung der Krankenkasse setzt ein. Das gilt auch, wenn der Arbeitgeber entgegen der Rechtsauffassung der IG Metall die Entgeltfortzahlung für Beschäftigte verweigert, die bereits vor dem Streik/der Aussperrung arbeitsunfähig erkrankt waren.

Schwangere, Wöchnerinnen, Bezieher/innen von Mutterschaftsgeld/Elterngeld/Landeserziehungsgeld, Elternzeitnehmende, Bezieher von Pflegeunterstützungsgeld

Schwangere, bei denen bei Beginn des Arbeitskampfes das Beschäftigungsverbot gem. § 3 Absatz 2 MuSchG (6 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung) noch nicht begonnen hat, bleiben für die Dauer des Arbeitskampfes gem. § 224 SGB V beitragsfreie Mitglieder nach § 192 Absatz 1 Nr. 1 SGB V.

Schwangere, die bei Beginn des Arbeitskampfes die Schutzfrist von 6 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung bereits angetreten haben oder sich bereits in den Schutzfristen nach der Entbindung befinden (= 8 bzw. 12 Wochen - siehe § 6 Absatz 1 MuSchG) und demzufolge Anspruch auf Mutterschaftsgeld gemäß § 24 i SGB V haben, bleiben für die Dauer des Mutterschaftsgeldbezuges ebenfalls beitragsfreie Mitglieder ihrer Krankenkasse nach der Sonder-vorschrift des § 192 Absatz 1 Nr. 2 SGB V.

Das gleiche gilt für Bezieher/innen von Eltern- oder Landeserziehungsgeld und diejenigen, die Elternzeit in Anspruch nehmen. Bezieher von Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Abs. 3 iVm § 45 SGB V bleiben ebenfalls beitragsfreie Mitglieder.

FAQ zu Urabstimmung und Arbeitskampf und dessen Auswirkungen

für die Beschäftigten bei der Weisensee Wärmepressteile GmbH

Rentenbezieher/innen und Rentenantragsteller/innen (gesetzliche Rentenversicherung)

Bei Beziehern/innen bzw. Antragstellern/innen von Erwerbsminderungs-, Berufsunfähigkeits-, Erwerbsunfähigkeitsrenten und Altersruhegeld sowie von Hinterbliebenenrenten (Witwen- und Waisenrenten), die ohne Beschäftigungsverhältnis in der Krankenversicherung der Rentner versichert wären, beginnt diese Versicherung im allgemeinen bei Beendigung der Pflichtversicherung aus dem Beschäftigungsverhältnis bzw. mit dem Tag der Stellung des Rentenantrags (§ 189 SGB V) soweit sie die Voraussetzungen aus § 5 Abs. 1 Nr. 11 SGB V erfüllt haben.

Auch für diese Personen gelten im Falle des Arbeitskampfes die Regelungen über das Fortbestehen der beitragsfreien Mitgliedschaft gem. § 192 SGB V. Allerdings: Versicherungspflichtige Beschäftigte, die neben dem Arbeitsentgelt eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung oder Versorgungsbezüge beziehen, bleiben in Höhe des entsprechenden Zahlbetrages auch dann beitragspflichtig (§ 226 SGB V), wenn ihre Mitgliedschaft während eines Arbeitskampfes gemäß § 192 Absatz 1 Ziffer 1 SGB V fortbesteht.

Teilnehmer/innen an Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation

Pflichtversicherte, die bei Beginn eines Arbeitskampfes wegen einer Rehabilitationsmaßnahme Versorgungskrankengeld (Bundesversorgungsgesetz), Verletztengeld (gesetzliche Unfallversicherung, SGB VII) oder Übergangsgeld (gesetzliche Rentenversicherung, SGB VI) beziehen, bleiben für die Dauer des Bezuges dieser Leistungen beitragsfreie Mitglieder ihrer Krankenkasse mit vollem Versicherungsschutz für sich und die familienversicherten Angehörigen (§ 192 Absatz 1 Ziffer 3 SGB V).

Ein entsprechender Versicherungsschutz beginnt auch dann, wenn die Maßnahme während eines Arbeitskampfes begonnen wird.

Eintritt von Arbeitsunfähigkeit nach Beginn des Arbeitskampfes

Arbeitskampfteilnehmer/innen, die während fortbestehender Mitgliedschaft gemäß § 192 Absatz 1 Ziffer 1 SGB V arbeitsunfähig erkranken, sind anzuhalten, sich sofort bei der zuständigen Krankenkasse zu melden und die ihnen zustehenden Leistungen (auch Krankengeld) zu beantragen. Wird trotz bestehender Arbeitsunfähigkeit die Zahlung von Krankengeld verweigert, ist die Kasse grds. aufzufordern, umgehend einen rechtmittelfähigen Bescheid zu erlassen, auf den ein Anspruch besteht, § 33 Abs. 2 SGB X.

Dagegen kann Widerspruch erhoben und ggf. geklagt werden. Eventuell kann bei Vorliegen der Voraussetzungen parallel einstweiliger Rechtsschutz beantragt werden. Dies sollte im Einzelfall geklärt werden.

Sollte sich die Krankenkasse weigern, einen rechtmittelfähigen Bescheid zu erlassen, so wären weitere rechtliche Maßnahmen ebenfalls im Einzelfall zu prüfen.

Für die Dauer des Anspruchs auf Krankengeld bleibt die Mitgliedschaft bei der bisherigen Kasse als beitragsfreie Mitgliedschaft gem. § 192 Absatz 1 Ziffer 2 SGB V erhalten. Der Anspruch auf Krankengeld bedingt natürlich, dass für gleiche Zeiträume keine Streikunterstützung gezahlt werden kann.

FAQ zu Urabstimmung und Arbeitskampf und dessen Auswirkungen

für die Beschäftigten bei der Weisensee Wärmepressteile GmbH

Wird durch das Mitglied jedoch der Nachweis erbracht, dass das festgestellte Krankengeld eventuell niedriger als die Streikunterstützung ist, ist eine Klärung über den Vorstand vorzunehmen.

Hingegen berechtigt der Bezug von Streikunterstützung die Krankenkasse nicht, das Ruhen des Krankengeldanspruchs gemäß § 49 SGB V festzustellen.

Streikunterstützung ist weder beitragspflichtiges Arbeitsentgelt noch eine den Ruhenstatbestand auslösende Entgeltersatzleistung

Krankengeld

Anspruch auf Krankengeld (§§ 44 ff. SGB V) besteht grundsätzlich vom Tag der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit an. Er ruht für die Zeit der Entgeltfortzahlung. Falls keine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht - wie bei Streik und Aussperrung, ist grundsätzlich Krankengeld zu zahlen.

Das gleiche gilt bei kalter Aussperrung. Ist der Entgeltfortzahlungsanspruch umstritten, muss Krankengeld gezahlt werden, weil es insofern nur auf die tatsächliche Zahlung des Arbeitsentgelts ankommt und nicht auf den Anspruch.

Krankheit

Entgeltfortzahlung

Wer vor Arbeitskampfbeginn arbeitsunfähig erkrankt ist und sich nicht am Streik beteiligt, hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er/sie trotz des Streiks hätte beschäftigt werden können. Ob der/die Kranke am Streik bei Nichterkrankung teilgenommen hätte, ist unerheblich.

Anders, wenn der/die Beschäftigte aufgrund der Arbeitskampfmaßnahmen nicht hätte beschäftigt werden können, z.B., weil der gesamte Betrieb zum Erliegen kommt. In diesem Fall entfällt die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Daran ändert auch die Einrichtung eines Notdienstes nichts, wenn der/die erkrankte Beschäftigte hierfür nicht eingeteilt ist (BAG vom 13.12.2011, NZA 2012, 995; LAG Rheinland-Pfalz vom 26. 7. 2012, juris)

Ein Arbeitgeber, der die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verweigert, ist darlegungs- und beweispflichtig dafür, dass die Krankheit nicht die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung gewesen ist, dass sich vielmehr der Erkrankte am Streik beteiligt hat - etwa durch Streikposten stehen (siehe BAG vom 1.10.1991, Der Betrieb 1992, 43, ebenso Hessisches LAG vom 26.11.2003, Arbeit und Recht 2004, 196).

Wer während des Urlaubs, der vor Beginn des Streiks gewährt wird, arbeitsunfähig erkrankt, behält den Anspruch auf Entgeltfortzahlung, solange er/sie sich nicht am Streik beteiligt (BAG vom 1.10.1991, Der Betrieb 1992, 43).

FAQ zu Urabstimmung und Arbeitskampf und dessen Auswirkungen

für die Beschäftigten bei der Weisensee Wärmepressteile GmbH

Werden streikende Arbeitnehmer/innen krank, haben sie keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber. Das gleiche gilt, falls sich arbeitsunfähig Erkrankte ausdrücklich am Streik beteiligen (sofern dies ihr Gesundheitszustand erlaubt).

Offen gelassen hat das BAG (Urteil vom 1.10.1991, Der Betrieb 1992, 43), ob arbeitsunfähig erkrankte Streikteilnehmer/innen ihre Streikteilnahme durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber beenden und anschließend Entgeltfortzahlungsansprüche geltend machen können.

Voraussetzung für einen Zahlungsanspruch wäre aber auch in diesem Fall, dass eine Beschäftigung dieser Arbeitnehmer/innen - ihre Arbeitsfähigkeit unterstellt - trotz des fortdauernden Streiks möglich wäre.

Endet der Streik und ist der/die Beschäftigte weiterhin krank, so besteht ab Streik-Ende (Wiederaufnahme der Arbeit) Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Streik- und Aussperrungszeiten verlängern allerdings nicht den maximal 6 Wochen – ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit – dauernden Entgeltfortzahlungszeitraum (BAG vom 8.3.1973, Arbeit und Recht 1973, 349; LAG Brandenburg vom 14.7.2000 - 5 Sa 773/99).

Bei kalter Aussperrung gelten diese Grundsätze entsprechend.

Bei "heißer Aussperrung" soll nach Auffassung des BAG der Entgeltfortzahlungsanspruch jedoch entfallen (BAG vom 7.6.1988, Arbeit und Recht 1989, 219).

Krankengeld

Für arbeitsunfähig Erkrankte, die keine Entgeltfortzahlung erhalten, kommt Krankengeld in Frage. In allen Fällen ist es zur Sicherung des Krankengeldanspruchs notwendig, dass kranke Versicherte ihrer Krankenkasse die Arbeitsunfähigkeit mittels AU- Bescheinigung anzeigen.

Dies müssen sie zur Wahrung eines etwaigen Krankengeldanspruchs innerhalb einer Frist von einer Woche nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit tun, § 49 Abs. 1 Nr. 5 SGB V. Zweckmäßig ist es im Rahmen eines Arbeitskampfes natürlich der Krankenkasse so früh wie möglich die Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen. Dies muss am ersten, spätestens am dritten Tag nach der Arbeitseinstellung im Beschäftigungsbetrieb geschehen. Die Meldung kann auch durch Familienangehörige erfolgen.

Kurzarbeit

Ist der Arbeitsausfall durch einen Arbeitskampf verursacht, so ruht der Anspruch auf Kurzarbeitergeld unter den Voraussetzungen des § 160 SGB III (früher: § 116 AFG).

Kalt Ausgesperrte - auch solche außerhalb des umkämpften Tarifgebiets - erhalten regelmäßig kein Kurzarbeitergeld, wenn es sich um den gleichen fachlichen Geltungsbereich handelt.

FAQ zu Urabstimmung und Arbeitskampf und dessen Auswirkungen

für die Beschäftigten bei der Weisensee Wärmepressteile GmbH

Wenn die vom Arbeitgeber behaupteten Gründe für die Arbeitseinstellung nicht zutreffen, muss die Agentur für Arbeit das rechtswidrig einbehaltene Arbeitsentgelt in Höhe des Kurzarbeitergeld-Anspruchs vorfinanzieren (§ 100 Absatz 3 SGB III).

Ist Kurzarbeit bereits vor/unabhängig vom Arbeitskampf eingeführt oder angekündigt, so fällt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld wegen nachfolgender Arbeitskampfmaßnahmen oder -folgen nicht weg. Unabhängig vom Arbeitskampf besteht für die in einer Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit vorgesehene Zeit keine Arbeitspflicht, so dass auch keine Arbeit durch Streik oder Aussperrung ausfallen kann.

Wird in einem Betrieb nach oder unabhängig vom Arbeitskampf Kurzarbeit eingeführt, so haben die betroffenen Arbeitnehmer nach den allgemeinen Vorschriften der §§ 95 ff. SGB III Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Die Zahlung von Kurzarbeitergeld erfolgt frühestens von dem Kalendermonat an, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall beim der Arbeitsagentur eingegangen ist. (§ 99 Abs.2 Satz 1 SGB III). Bei Arbeitsausfällen wegen eines unabwendbaren Ereignisses kann evtl. schon früher geleistet werden, wenn die Anzeige unverzüglich erstattet wurde (§ 99 Abs.2 Satz 2 SGB III). Die

Mitteilung an die Arbeitsagentur muss gemäß § 99 Abs.1 SGB III durch den Unternehmer unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats schriftlich erfolgen, die Anzeige kann auch vom Betriebsrat erstattet werden.

Zu beachten ist, dass nach § 96 Abs.4 Satz 2 Nr.2 und 3 SGB III ein Arbeitsausfall nur dann als nicht vermeidbar anzusehen ist, wenn vorher in bestimmtem Umfang Urlaub und im Betrieb zulässige Arbeitszeitschwankungen für die Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt worden sind.

Dazu gehört auch die Auflösung von Arbeitszeit-konten, soweit diese nicht zweckbestimmt angespart werden (z.B. für vorgezogenes altersbedingtes Ausscheiden) oder den Umfang von 10 % der Jahresarbeitszeit übersteigen.

Bei der Prüfung der Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls müssen sich die Arbeitsagenturen an die getroffenen betrieblichen und tariflichen Regelungen und deren Zielstellung halten.

Jede Einführung von Kurzarbeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Absatz 1 Nr. 3 BetrVG. Lehnt die Arbeitsagentur den Antrag auf Kurzarbeitergeld ab oder widerruft sie rückwirkend den Bewilligungsbescheid, haben die Beschäftigten Entgeltansprüche gegen den Arbeitgeber in Höhe des Kurzarbeitergeldes (BAG vom 11.7.1990, Arbeitsrecht im Betrieb 1991, 94).

Die Beschäftigten behalten den vollen Entgeltanspruch, wenn die Betriebsvereinbarung unter den ausdrücklichen Vorbehalt gestellt wurde, dass Kurzarbeitergeld gewährt wird. Gerade soweit keine Betriebsvereinbarung über Kurzarbeit gilt, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, dass durch den Arbeitskampf zwar eingeschränkt ist, weil es sich nicht auf das „ob“ der Kurzarbeit bezieht, gleichwohl aber auf das „wieviel“ und „wer“ (BAG vom 22.12.1980, 1 ABR 76/76).

FAQ zu Urabstimmung und Arbeitskampf und dessen Auswirkungen

für die Beschäftigten bei der Weisensee Wärmepressteile GmbH

Ordnet der Arbeitgeber also einseitig Kurzarbeit an, sollte der Betriebsrat hiergegen im Wege der einstweiligen Verfügung vorgehen.

Fallen Feiertage in den Kurzarbeitszeitraum, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Beschäftigten Arbeitsentgelt in Höhe des Kurzarbeitergeldes zu zahlen (§ 2 Abs. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz).

Dies gilt auch dann, wenn die Einführung der Kurzarbeit arbeitskampfbedingt ist, zumindest wenn das Arbeitsamt für die Tage vor und nach dem Feiertag Kurzarbeitergeld zahlt (BAG vom 20.7.1982, Der Betrieb 1982, 2575).

Der Arbeitgeber ist zur Zahlung des Feiertagslohns auch dann verpflichtet, wenn er ohne den Feiertag an diesem Tage nach den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen über die Verteilung des Arbeitskampfrisikos zur Verweigerung der Zahlung berechtigt wäre.

Leiharbeiter/innen

Leiharbeiter/innen im bestreikten Betrieb

Leiharbeiter/innen sind nicht verpflichtet, in Betrieben, die unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen sind, ihre Arbeit zu leisten. Sie haben gem. § 11 Abs. 5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ein Leistungsverweigerungsrecht: Auch wenn sie sich weigern, in einem vom Arbeitskampf betroffenen Betrieb zu arbeiten, behalten sie ihren Lohnanspruch gegen den Verleiher (BAG vom 1.2.1973, Arbeit und Recht 1973, 117).

Sie sind allerdings verpflichtet, auf Weisung des Verleihers in anderen nicht vom Arbeitskampf betroffenen Betrieben zu arbeiten.

Leiharbeiter/innen sind von Seiten der Streikleitung auf ihr Leistungsverweigerungsrecht hinzuweisen. Das gilt besonders, wenn der Verleiher gegen seine Hinweispflicht gemäß § 11 Abs. 5 Satz 2 AÜG verstößt. Arbeiten sie trotzdem, sind sie als Streikbrecher anzusehen.

Stärker als das individuelle Leistungsverweigerungsrecht ist das seit dem 1. April 2017 bestehende gesetzliche Einsatzverbot nach § 11 Abs. 5 AÜG. Der Entleiher darf Leiharbeiter/innen grundsätzlich nicht im bestreikten Betrieb tätig werden lassen (§ 11 Abs. 5 Satz 1 AÜG).

Allerdings gibt es hier eine Ausnahme: Der Entleiher darf sie einsetzen, wenn er sicherstellt, dass sie nicht als Streikbrecher eingesetzt werden (§ 11 Abs. 5 Satz 2 AÜG).

Leiharbeiter/innen dürfen somit keine Tätigkeiten übertragen werden, die bisher von streikenden Beschäftigten erledigt wurden.

Nicht zulässig ist auch, wenn sie Tätigkeiten von Beschäftigten übernehmen, die wiederum als Streikbrecher Tätigkeiten von Streikenden übernehmen.

Die gesetzliche Ausnahmeregelung ist nicht einfach zu kontrollieren, da sie sich auf „Tätigkeiten von Arbeitnehmern, die sich im Arbeitskampf befinden“ (so § 11 Abs. 5 Satz 2 AÜG) bezieht. Hintergrund der Ausnahmeregelung ist, dass der Gesetzgeber Leiharbeit nicht generell im gesamten Betrieb untersagen wollte, falls z.B. nur ein Betriebsteil bestreikt wird.

FAQ zu Urabstimmung und Arbeitskampf und dessen Auswirkungen

für die Beschäftigten bei der Weisensee Wärmepressteile GmbH

Dieser Hintergrund sollte auch Richtschnur sein: Nur in nicht bestreikten Betriebsteilen kann ein weiterer Einsatz von Leiharbeit zulässig sein, sollen Leiharbeiter/innen dagegen auch in bestreikten Betriebsteilen zum Einsatz kommen, dürfte in der Regel ein Verstoß gegen das Einsatzverbot vorliegen.

Das Verbot gilt unabhängig davon, ob die Leiharbeiter/innen schon bei Streikbeginn bereits im Betrieb eingesetzt waren oder erst nach Streikbeginn eingesetzt werden sollen.

Das Einsatzverbot gilt unabhängig davon, ob die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter von ihrem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch machen. Umgekehrt bleibt ihr individuelles Leistungsverweigerungsrecht unberührt: Könnte Leiharbeit in einem nicht bestreikten Betriebsteil erfolgen, können sich Leiharbeiter/innen auch in diesem Fall auf ihr Leistungsverweigerungsrecht berufen.

Wie beim Leistungsverweigerungsrecht besteht allerdings auch beim gesetzlichen Einsatzverbot die Verpflichtung, auf Weisung des Verleihers in anderen, nicht vom Arbeitskampf betroffenen Betrieben zu arbeiten.

Ein Verstoß gegen das gesetzliche Einsatzverbot im Streikfall stellt eine Ordnungswidrigkeit des Entleihers dar und kann mit einer Geldbuße bis zu 500.000,- € geahndet werden.

Das gesetzliche Verbot umfasst auch den Einsatz von Leiharbeitern/innen von ausländischen Verleihfirmen.

Maßregelungsverbot

Auch der erfolgreiche Streik kann nicht immer verhindern, dass Arbeitgeber während oder nach Ende des Arbeitskampfes versuchen, Beschäftigte für ihre Streikbeteiligung zu maßregeln, z.B. durch Abmahnung, Kündigung oder Nichtzahlung von Prämien.

Die wirksamste Absicherung kann durch den Streik selbst erwirkt werden. Zum Abschluss eines Arbeitskampfes wird zur Abwendung von Nachteilen regelmäßig ein Maßregelungsverbot zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart (Maßregelungsklausel). Danach hat jede Maßregelung zu unterbleiben bzw. muss wieder rückgängig gemacht werden.

Mutterschutz

Frauen behalten während eines Streiks oder einer Aussperrung innerhalb der Schutzfristen des Mutterschutzgesetzes (6 Wochen vor und 8 bzw. 12 Wochen nach der Entbindung) den Anspruch auf Mutterschaftsgeld gegenüber der Krankenkasse (§ 13 Mutterschutzgesetz - MuSchG, ab 01.01.2018: § 19 MuSchG iVm § 24 i SGB V).

Zu beachten ist allerdings, dass mit dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzes sich zum 01.01.2018 die Regelungen zum Mutterschaftsgeld hinsichtlich der Berechnung im Wortlaut ändern. Im neugefassten § 24 i SGB V wird für die Ermittlung des für die Berechnung zugrunde zu legenden durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelts auf § 21 MuSchG verwiesen. Der neugefasste § 21 Abs.1 S.1 MuSchG lautet:

„Bei der Bestimmung des Berechnungszeitraumes für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 18 bis 20 bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen die Frau infolge unverschuldeter Fehlzeiten kein Arbeitsentgelt erzielt hat.“
Hinweise bei Probleme gibt der FB Sozialpolitik, Ressort Arbeits- und Sozialrecht/betriebl. Altersversorgung.

Ein Anspruch auf den Arbeitgeber-Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Absatz 1 MuSchG (ab 01.01.2018: § 20 MuSchG) besteht bei Aussperrung nicht, da nach Auffassung des BAG auch Schwangere während der Schutzfristen wirksam ausgesperrt werden können, mit der Folge, dass Entgeltzahlungspflichten des Arbeitgebers entfallen (BAG vom 22. 10. 1986, AP Nr. 4 zu § 14 MuSchG 1968).

Nach herrschender Meinung entfällt ein Anspruch auf den Arbeitgeber-Zuschuss auch, wenn Schwangere ihre Teilnahme am Arbeitskampf erklären, nicht jedoch schon deshalb, weil im Bezugszeitraum in der Einrichtung des bestreikten Arbeitgebers ein Arbeitskampf geführt wird (LAG Berlin vom 28.7.1992, Arbeit und Recht 1993, 85).

Wird kein Zuschuss durch den Arbeitgeber gezahlt, so sollte sowohl bei der Krankenkasse als auch beim Bundesversicherungsamt zum einen zusätzlich zum Mutterschaftsgeld nach § 24i SGB V der „Arbeitgeber-Zuschuss“ beantragt werden, zum anderen hilfsweise aber auch zumindest Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes mit Verweis auf § 24i Abs.2 Satz 7 SGB V (ab 01.01.2018: § 24i Abs.2 S.5 SGB V).

Sollte es hier zu Problemen kommen, kann und sollte hier der Rechtsweg beschritten werden.

Im Fall einer kalten Aussperrung besteht ein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Leistung des Zuschusses nach § 14 Absatz 1 MuSchG (LAG Hamm vom 24. 10. 1985, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1986, 199)

FAQ zu Urabstimmung und Arbeitskampf und dessen Auswirkungen

für die Beschäftigten bei der Weisensee Wärmepressteile GmbH

Notdienst

Die Arbeitgeber versuchen häufig, in Streiksituationen über sogenannte "Notdienstarbeiten" die Produktion oder den Geschäftsbetrieb teilweise aufrechtzuerhalten. Einer derartigen Praxis muss zur Sicherung des Streikziels entschieden entgegengetreten werden.

Die Ausgabe von Notdienstausweisen ist daher auf den unumgänglichen Umfang zu beschränken. Auf keinen Fall darf es zugelassen werden, dass Notdienstarbeiter mit Streikbrecherarbeit beschäftigt werden.

Der Notdienst dient nicht dazu, Beschäftigungsmöglichkeiten für Streikbrecher („Arbeitswillige“) zu schaffen (BAG vom 11.7.1995, Arbeitsrecht im Betrieb 1996, 310).

Es bestehen keine Bedenken gegen den Abschluss einer Notdienstvereinbarung zwischen der IG Metall und dem Arbeitgeber, in der der Arbeitgeber zusichert, keine anderen als die in der Vereinbarung benannten Arbeitnehmer während des Streiks zu beschäftigen

Was ist Notdienst?

Unter Notdienst fallen sog. Erhaltungsarbeiten und sog. Notstandsarbeiten.

Notstandsarbeiten sollen die Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Diensten und Gütern während eines Arbeitskampfes sicherstellen (BAG vom 30.3.1982, Arbeit und Recht 1983, 251), wobei es sich nach Auffassung der IG Metall nur um eine Notversorgung handeln darf.

Erhaltungsarbeiten sind erforderlich, um für die Dauer des Arbeitskampfes die Betriebsanlagen vor Schäden zu bewahren oder um diese ohne Schaden stilllegen zu können (BAG a.a.O.).

Nach Auffassung des BAG (a. a. O.) soll zu den Erhaltungsarbeiten auch der Schutz sonstiger "sächlicher Betriebsmittel" gehören. Hierunter versteht das BAG nicht nur die Anlagen, sondern auch Rohstoffe oder Produkte. Sie sollen durch Vorenthaltung der Arbeitskraft nicht "selbst in ihrer Substanz geschädigt werden". Das BAG hält es deshalb für möglich, dass zu den Erhaltungsarbeiten auch "Abwicklungsarbeiten gehören, die erforderlich sind, um den endgültigen Verderb von Halb- oder Fertigerzeugnissen zu verhindern."

Angesichts dieser recht weiten und unbestimmten Rechtsprechung muss bei derartigen Erhaltungsarbeiten besonders darauf geachtet werden, dass der Notdienst nicht dazu missbraucht wird, die normalen Produktions-/Geschäftsabläufe in Teilbereichen aufrecht zu erhalten.

Beim Notdienst geht es nur um die Verhinderung von Substanzschäden an den Betriebsmitteln. Zweifelsfälle sind einschränkend zu behandeln.

Schließlich ist nach dem genannten Urteil des BAG auch denkbar, dass zu den während eines Streiks sicherzustellenden Arbeiten auch solche gehören, welche dem Arbeitgeber aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften zwingend aufgegeben sind. Als Beispiele führt das BAG Arbeiten zur Vermeidung unzulässiger Immissionen (Umweltschutz) sowie im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf.

FAQ zu Urabstimmung und Arbeitskampf und dessen Auswirkungen

für die Beschäftigten bei der Weisensee Wärmepressteile GmbH

Nach Auffassung des BAG kommt es nicht darauf an, welcher Schaden dem Unternehmer beim Unterlassen bestimmter Arbeiten im Einzelfall entstehen kann. Sogar eine drohende Existenzvernichtung des Betriebes rechtfertigt für sich genommen nach Auffassung des BAG noch nicht, dass bestimmte Arbeiten als Notdienstarbeiten anzuerkennen sind.

Welche Arbeiten als Erhaltungsarbeiten erforderlich sind, ist nur aufgrund der allgemeinen Branchen- und speziellen betrieblichen Gegebenheiten für jeden einzelnen Betrieb zu beantworten (BAG a. a. O.).

Keine Erhaltungsarbeiten sind danach solche Arbeiten, die nur deswegen erforderlich werden, weil nichtstreikende, arbeitswillige Arbeitnehmer weiterbeschäftigt werden sollen. Erhaltungsarbeiten dienen nicht dazu, die Fortführung des Betriebes mit arbeitswilligen Arbeitnehmern zu ermöglichen (so wörtlich das BAG a. a. O.).

Rentenversicherung

Die gesetzliche Rentenversicherung der Arbeitnehmer/-innen setzt in der Regel ein Beschäftigungsverhältnis gegen Entgelt voraus (§ 1 Sozialgesetzbuch VI - SGB VI). Gleiches gilt für Auszubildende.

Da während eines rechtmäßigen Arbeitskampfes der Entgeltanspruch entfällt, ist nach der Rechtsprechung (Bundessozialgericht vom 11.12.1973, Betriebsberater 1974, 740) das rentenversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis suspendiert.

Für die Dauer des Arbeitskampfes sind daher keine Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu entrichten.

Jeder Kalendermonat wird als Versicherungsmonat bewertet, wenn er zumindest teilweise mit Beiträgen aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung (Beitragsberechnung nach tatsächlich bezogenem Entgelt) belegt ist (§ 122 Absatz 1 SGB VI).

Beispiel:

Der Streik beginnt am 10. Mai eines Jahres und endet am 25. Juni. Die Monate Mai und Juni zählen voll als Versicherungszeit. Allerdings wird die Wertigkeit der Beiträge durch die geringere Beitragszahlung vermindert.

Bei Ausfall voller Kalendermonate kann ein Ausgleich dieser geringen Renteneinbußen durch die Entrichtung eines freiwilligen Beitrages (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) erreicht werden.

Allerdings nur bei Einbußen durch volle Kalendermonate, in denen wegen Arbeitskampfes keine Beiträge gezahlt wurden. Ob dieser Aufwand in einem vertretbaren Verhältnis zu den zu erwartenden Leistungen steht, sollte jeder Arbeitnehmer für sich entscheiden.

In Ausnahmefällen kann der Ausfall ganzer Arbeitskampfmonate auch der Entstehung eines Rentenanspruchs entgegenstehen. Bei Streiks, die einen vollen Monat und mehr Entgeltausfall beinhalten (und damit den Verlust eines Versicherungsmonats), kann in diesen Fällen die Entrichtung eines freiwilligen Beitrags notwendig und sinnvoll werden.

FAQ zu Urabstimmung und Arbeitskampf und dessen Auswirkungen

für die Beschäftigten bei der Weisensee Wärmepressteile GmbH

Zur Minimierung und Abschätzung dieser Risiken ist in solchen Fällen eine Beratung bei der Deutschen Rentenversicherung (Versichertenberater) angeraten.

Schwerbehinderte Menschen

Gleichgestellte und schwerbehinderte Menschen können sich wie alle anderen Beschäftigten an Streiks beteiligen. § 91 Absatz 6 SGB IX ist bedeutungslos, da eine Kündigung aus Anlass eines rechtmäßigen Streiks nicht zulässig ist.

Nach BAG ist eine den Arbeitsvertrag auflösende Aussperrung gegenüber schwerbehinderten Menschen nicht zulässig (Urteil vom 21.4.1971, AP Artikel 9 GG Arbeitskampf Nr. 43).

Dagegen wird eine suspendierende Aussperrung von schwerbehinderten Menschen für zulässig gehalten (BAG vom 7. 6.1988, Arbeit und Recht 1989, 219).

Steuer

Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs sind Streikunterstützungen steuerfrei (Urteil vom 24.10.1990, Der Betrieb 1991, 259). Sie sind deshalb auch beitragsfrei in der Sozialversicherung.

Der BFG führt in seiner Begründung u.a. aus: „Streikunterstützungen sind auch im weitesten Sinne nicht Gegenleistung für das zur Verfügung stellen der individuellen Arbeitskraft des streikenden Arbeitnehmers... Die Streikunterstützungen haben ... ihre Rechtsgrundlage in der Mitgliedschaft des Arbeitnehmers bei der Gewerkschaft.

Die Gewerkschaft gewährt die Unterstützung zur Durchsetzung ihrer gewerkschaftlichen Ziele... Der Arbeitgeber – ansonsten Vertragspartner des (nicht streikenden) Arbeitnehmers- hat mit der Unterstützungsleistung nichts zu tun; Streik und Streikunterstützungen richten sich vielmehr gegen seine Interessen.“

Das Urteil hat gleichzeitig zur Folge, dass Aufwendungen, die durch die Streikteilnahme entstehen (z. B. Fahrten zum Streiklokal, Verpflegungsmehraufwand, usw.), nicht als Werbungskosten steuerlich abgesetzt werden können.

Streik

Der Streik ist eine kollektive Arbeitsniederlegung, um durch wirtschaftlichen und politischen Druck bessere Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durchzusetzen.

Streiks sind notwendig, um trotz der (Lohn-)Abhängigkeit und der strukturellen Unterlegenheit der Arbeitnehmer/innen gegenüber dem Kapital z.B. höheres Entgelt, Beteiligung am wirtschaftlichen Reichtum und sozialen Fortschritt durchsetzen zu können.

Das Streikrecht ist im Grundgesetz Artikel 9 Absatz 3 verfassungsrechtlich verbrieft. Ohne das Recht zum Streik wären Tarifverhandlungen „kollektives Betteln“, sagt das Bundesarbeitsgericht.

FAQ zu Urabstimmung und Arbeitskampf und dessen Auswirkungen

für die Beschäftigten bei der Weisensee Wärmepressteile GmbH

§ 160 SGB III (bisher § 146 SGB III, früher § 116 AFG) schränkt das Streikrecht und die Streikfähigkeit ein und muss geändert werden. Warnstreiks von unterschiedlicher Dauer und Intensität werden während laufender Tarifverhandlungen durchgeführt. Erzwingungsstreiks nach Scheitern der Verhandlungen und Urabstimmung. Streiks werden vom Vorstand der IG Metall beschlossen (§ 22 der Satzung).

Der Vorstand der IG Metall entscheidet auch über die Streikformen, z.B. Flächenstreik oder Schwerpunktstreik, unbefristeten oder befristeten Streik, flexible Streikformen wie Kombi-Streik oder Tagesstreiks.

Streikposten

Aufgaben

Eine wichtige Aufgabe der Streikposten ist es, Streikbrecher von ihrem unsolidarischen Verhalten abzubringen. Nach Auffassung des BAG umfasst das Streikrecht auch das Recht, Streikbrecher "mit Mitteln des gütlichen Zuredens und des Appells an die Solidarität von der Aufnahme der Arbeit im bestreikten Betrieb abzuhalten" (BAG vom 21.6.1988, Der Betrieb 1988, 1952).

Das gilt für

- Beschäftigte des bestreikten Betriebes, die sich dem Streik bislang noch nicht angeschlossen haben
- für betriebsfremde Beschäftigte und
- den Zu- und Abgang von Kunden und Waren.

Handlungen, die darüber hinausgehen und strafrechtlich geschützte Interessen des Arbeitgebers oder Dritter verletzen, werden nach Auffassung des BAG durch das Streikrecht nicht gerechtfertigt.

Das BAG hält deshalb die Verhinderung des Zu- und Abgangs von Waren und Kunden sowie die Behinderung „Arbeitswilliger“ am Betreten des Betriebes durch Maßnahmen, die über bloßes Zureden hinausgehen, für unzulässig.

Strafbare Beleidigungen werden durch das Streikrecht nicht gedeckt. Allerdings erkennt das BAG (Urteil vom 29.3.1957, AP Artikel 9 GG Arbeitskampf Nr. 5, und vom 29.11.1983, Der Betrieb 1984, 1147) an, dass bei einem Streik ein rauer Ton herrscht und Streikbrecher in einer "deutlichen und drastischen Sprache" angesprochen werden können.

Handlungspflichten der Streikleitungen

Kommt es bei dem Versuch, Streikbrecher vom Betrieb fernzuhalten, zu Handlungen, die nach Auffassung des BAG nicht vom Streikrecht gedeckt sind, hält das BAG die Gewerkschaft für verpflichtet, auf die Arbeitnehmer "dahin einzuwirken, dass die Grenzen eines zulässigen Arbeitskampfes und einzelner Arbeitskampfmaßnahmen nicht überschritten werden".

FAQ zu Urabstimmung und Arbeitskampf und dessen Auswirkungen

für die Beschäftigten bei der Weisensee Wärmepressteile GmbH

Nach Auffassung des BAG gehört es zu den Aufgaben der örtlichen und betrieblichen Streikleitung, Streikende aufzufordern, "Ausschreitungen zu unterlassen" (BAG vom 21.6.1988, Der Betrieb 1988, 1952 und 2647; vom 8.11.1988, Der Betrieb 1989, 1087).

Die Einwirkungspflicht der Streikleitung setzt jedoch einen konkreten Anlass voraus.

Die Streikleitung ist nur dann verpflichtet, auf die Streikenden im Sinne dieser Rechtsprechung einzuwirken, wenn die Besorgnis besteht, "dass es ohne Erfüllung der Einwirkungspflicht künftig zu solchen rechtswidrigen Einwirkungen kommen wird".

FAQ zu Urabstimmung und Arbeitskampf und dessen Auswirkungen

für die Beschäftigten bei der Weisensee Wärmepressteile GmbH

Streikunterstützung

Die Höhe ergibt sich aus § 23 der Satzung der IG Metall:

Beispiele:

Mo-nats-beitrag €	Tagessatz			Wochensatz		
	Mitglied-schaft über 3 bis 12 Mona-te	Mitglied-schaft über 12 bis 60 Monate	Mitglied-schaft über 60 Monate	Mitglied-schaft über 3 bis 12 Mona-te	Mitglied-schaft über 12 bis 60 Monate	Mitglied-schaft über 60 Monate
10	24 €	26 €	28 €	120 €	130 €	140 €
13	32 €	34 €	37 €	156 €	170 €	185 €
15	36 €	39 €	42 €	180 €	195 €	210 €
18	44 €	47 €	51 €	220 €	235 €	255 €
20	48 €	52€	56 €	240 €	260 €	280 €
23	56 €	60€	65 €	280 €	300 €	330 €
25	60 €	65 €	70 €	300 €	325 €	350 €
28	68 €	73 €	79 €	340 €	365 €	395 €
30	72 €	78 €	84 €	360 €	390 €	420 €

FAQ zu Urabstimmung und Arbeitskampf und dessen Auswirkungen

für die Beschäftigten bei der Weisensee Wärmepressteile GmbH

Berechnungsformel der wöchentlichen Unterstützung:

Durchschnitt der letzten 3 Vollbeiträge vor der Urabstimmung

- bei einer Mitgliedschaftsdauer über 3 bis 12 Monate das 12-fache
- bei einer Mitgliedschaftsdauer über 12 bis 60 Monate das 13-fache
- bei einer Mitgliedschaftsdauer über 60 Monate das 14-fache

Auszubildende erhalten generell das 14-fache des Durchschnittsbeitrages.

Nach dem Urteil des Bundesfinanzhofs vom 24.10.1990 (Der Betrieb 1991, 259) sind Streikunterstützungen steuerfrei. Sie sind deshalb auch beitragsfrei in der Sozialversicherung.

Das Urteil hat gleichzeitig zur Folge, dass Aufwendungen, die durch die Streikteilnahme entstehen (z. B. Fahrten zum Streiklokal, Verpflegungsmehraufwand usw.), nicht als Werbungskosten steuerlich abgesetzt werden können.

Unfall/Unfallversicherung

Allgemeiner Grundsatz

Bei Streik oder Aussperrung besteht kein Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung bei der Berufsgenossenschaft (BG) des Beschäftigungsbetriebes. Jedenfalls tritt die Krankenkasse bei Arbeitsunfähigkeit und Unfällen im Rahmen der Bestimmungen des SGB V ein und es entsteht eine entsprechende Leistungspflicht.

Urabstimmung

Die Urabstimmung ist eine Befragung und Abstimmung der Gewerkschaftsmitglieder, ob die - von der Arbeitgeberseite abgelehnte – Forderung mit Streik durchgesetzt werden soll. Nach der IG Metall-Satzung (§ 22) ist eine Zustimmung von 75 % der für die Bewegung in Betracht kommenden Mitglieder Voraussetzung für einen Streik.

Das nach einem Streik erzielte Tarifergebnis wird den Mitgliedern in einer zweiten Urabstimmung vorgelegt. Die zweite Urabstimmung entscheidet über die Fortsetzung des Arbeitskampfes.

Der Streik ist zu beenden, wenn sich mindestens 25 % der an der zweiten Urabstimmung beteiligten Mitglieder für die Annahme des Verhandlungsergebnisses aussprechen. Oder anders ausgedrückt: Das Verhandlungsergebnis ist abgelehnt, wenn mehr als 75 % der Stimmberechtigten dagegen votieren, dann kommt eine Fortsetzung des Arbeitskampfes in Betracht.

Die Urabstimmung wird auf Antrag der Tarifkommission vom IG Metall Vorstand beschlossen.

Urlaub

Ein bereits angetretener oder bewilligter Urlaub wird durch einen Streik oder eine Aussperrung nicht berührt (BAG Urteil vom 9.2.1982, AP Nr.16 zu § 11 BUrlG).

Der Arbeitgeber kann den Urlaub auch nicht wegen des Streiks oder einer Aussperrung widerrufen (BAG vom 31.5.1988, Arbeit und Recht 1988, 218).

Er bleibt zur Zahlung des Urlaubsentgelts (einschließlich eines evtl. tariflichen zusätzlichen Urlaubsgeldes) an den in Urlaub befindlichen Beschäftigten verpflichtet.

In jedem Fall soll der Urlaub nur in Abstimmung mit der betrieblichen Streikleitung angetreten werden.

Ist bei Streik-/Aussperrungsbeginn der Urlaub weder bewilligt noch bereits angetreten, so kann der Arbeitgeber Streikteilnehmern/innen die Erfüllung des Urlaubsanspruchs verweigern. Nach Beendigung des Arbeitskampfes kann der Urlaub in vollem Umfange geltend gemacht werden (so BAG vom 15.6.1964, AP Artikel 9 GG Arbeitskampf Nr. 35).

Feiertage, die in einen vor Beginn des Arbeitskampfes bewilligten Urlaub fallen, sind vom Arbeitgeber zu bezahlen, auch wenn der Arbeitgeber in der fraglichen Zeit aussperrt (BAG vom 31.5.1988, Arbeit und Recht 1988, 218).

Wer während des Urlaubs arbeitsunfähig erkrankt, behält den Anspruch auf Entgeltfortzahlung - auch für die Krankheitszeit nach Urlaubsende, solange er sich nicht am Streik beteiligt (BAG vom 1.10.1991, Der Betrieb 1992, 43).

Für neu eingestellte Beschäftigte verlängert sich die regelmäßig sechsmonatige Wartezeit für die Entstehung eines Erholungsurlaubsanspruchs nicht dadurch, dass sie in diesem Zeitraum an einem Streik teilgenommen haben oder ausgesperrt wurden.

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts bleiben nach § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG Verdienstkürzungen außer Betracht, die im Berechnungszeitraum infolge von Streiks oder sonstiger Arbeitsausfälle eintreten.

Bestehen noch Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr, die am 31. März verfallen würden, und können sie wegen eines Arbeitskampfes nicht zuvor realisiert werden, so sollte mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung darüber abgeschlossen werden, dass der noch offene Resturlaub über den 31. März hinaus genommen werden kann.

Kommt keine entsprechende Vereinbarung zustande, erlischt der Urlaubsanspruch am 31. März des Folgejahres (BAG vom 24.9.1996, Der Betrieb 1997, 679) - sofern das tarifvertraglich nicht anders geregelt ist, z.B. in einer Maßregelungsklausel.

Vermögens- und altersvorsorgewirksame Leistungen

Regelungen über Vermögenswirksame Leistungen (VWL) gibt es in vielen Tarifverträgen im Organisationsbereich der IG Metall.

Nach diesen Tarifverträgen muss der Arbeitgeber die vermögenswirksamen Leistungen für jeden Monat zahlen, für den Beschäftigte für mindestens zwei Wochen Anspruch auf Entgelt oder Ausbildungsvergütung haben.

Wenn der Entgeltanspruch weniger als zwei Wochen im Monat beträgt, braucht der Arbeitgeber nicht zu zahlen. Dann müssen die betroffenen Beschäftigten die monatlichen vermögenswirksamen Beträge unverzüglich selbst auf das Konto des jeweiligen Instituts einzahlen. Bei Aussperrung und "kalter Aussperrung" ist ebenso zu verfahren.

Im Rahmen einer eventuellen Entgeltklage ist der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen mit geltend zu machen.

Versicherungsschutz

Versichert sind alle Arbeitskampfmaßnahmen der IG Metall bis zu einer Teilnehmerzahl von 30.000. Für die Sach- und Elektronikversicherung gilt als Grenze ein Wert von 30.000 Euro. Dies beruht auf dem „automatischen“ Versicherungsschutz für Veranstaltungen, den die IG Metall vereinbart hat.