

Verbandsinformation

Tarifnachrichten/Soziales

Nr. 06/17 Datum: 22.12.2017



Verband der Holzindustrie
und Kunststoffverarbeitung
Baden-Württemberg e. V.

Danneckerstraße 37
70182 Stuttgart
Telefon 0711 23762-0
Telefax 0711 23762-10

Friedrich-Ebert-Straße 11-13
67433 Neustadt / Weinstraße
Telefon 06321 852-0
Telefax 06321 88955

info@vhk-bw.de
www.vhk-bw.de

An unsere Mitgliedsunternehmen

TERMINVORSCHAU

Mi., 10.01.2018

2. Verhandlungsrunde, Tauberbischofsheim

Di., 06.02.2018

Tarifschulung, Stuttgart

Do., 15.03.2018

Personalleiterkreis, Stuttgart

Di., 27.03.2018

Technischer Ausschuss

Fr., 22.06.2018

Mitgliederversammlung, Freudenberg

INHALT

1. Entgeltrunde 2018

- Gewerkschaft ruft schon jetzt zu Warnstreiks auf
- ab 08.01.2018 ist mit Warnstreiks zu rechnen

2. Verhalten der Betriebe bei Kurzstreiks

- Fragen und Antworten

1. Entgeltrunde 2018

- Gewerkschaft ruft schon jetzt zu Warnstreiks auf
- ab 08.01.2018 ist mit Warnstreiks zu rechnen

Die letzte Verhandlungsrunde am 6. Dezember 2017 ist zwar in sachlicher und konstruktiver Form verlaufen. Trotzdem ist vor der nächsten Verhandlungsrunde am 10.01.2018 mit Warnstreiks zu rechnen, denn ohne Folklore scheint es bei der IG Metall nicht zu gehen. Mit Maßnahmen ist ab dem 08.01.2018 zu rechnen und insbesondere am Verhandlungstag, 10.01.2018, in der Region Tauberbischofsheim.

2. Verhalten der Betriebe bei Kurzstreiks

- Fragen und Antworten

Unglücklicherweise ziehen die Gewerkschaften den Streik immer noch den modernen und konsensorientierten Streitschlichtungs- und Streitlösungsmethoden vor. Damit Sie im Fall der Fälle bestmöglich vorbereitet und sich Ihrer Rechte und Pflichten bewusst sind, haben wir Ihnen im Folgenden die wichtigsten Fragen und Antworten zusammengestellt.

1. Was ist ein Streik eigentlich und dürfen die Gewerkschaften „machen was sie wollen“?

Der Streik ist das primäre Arbeitskampfmittel der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften. Sein Kennzeichen ist die planmäßig und gemeinschaftlich durchgeführte Arbeitsniederlegung. Ziel des Streiks ist es, durch die gemeinschaftliche Vorenthaltung der Arbeitsleistung Druck auf den Kampfgegner auszuüben. Der Druck wird bewirkt durch Schäden, die dem AG dadurch entstehen, dass er die vorenthaltene Arbeitskraft nicht wirtschaftlich nutzen kann. Dabei muss der Streik verhältnismäßig sein.

Verhältnismäßig ist ein Streik aber nur, wenn er zur Erreichung eines rechtmäßigen Kampfziels geeignet und erforderlich ist. Keinesfalls vom Streikrecht gedeckt sind Straftaten (z. B. Sachbeschädigung oder Körperverletzung). Deshalb ist es den Organisatoren eines Streiks zwar erlaubt, sich an Ihre Kollegen in den Betrieben mit dem Appell zu richten, sich einem Streik anzuschließen. Maßnahmen, die darüber hinausgehen, wie z. B. die Anwendung von Gewalt, um Kollegen von der Arbeit abzuhalten, sind rechtswidrig.

Die Gewerkschaften dürfen also nicht machen „was sie wollen“ und sind bei der Durchführung des Streiks an strenge Auflagen gebunden!

Die Gewerkschaften sind verpflichtet, das Kampfverhalten der Mitarbeiter zu beobachten und gegebenenfalls auf diese einzuwirken, damit die Grenzen des Arbeitskampfrechts eingehalten werden. Begehen einzelne Streikteilnehmer Streikexzesse auf eigene Faust, machen sie sich persönlich schadensersatzpflichtig. Eine Schadensersatzpflicht kann aber auch die Gewerkschaft treffen, wenn deren Beauftragte trotz Kenntnis der rechtswidrigen Einzelhandlung, nicht versuchen, die Streikenden von entsprechenden Handlungen abzuhalten.

2. Muss ich Kundgebungen auf meinem Betriebsgelände zulassen?

Nein, die Gewerkschaft ist nicht berechtigt, eine Kundgebung ohne Genehmigung des Arbeitgebers auf dem Betriebsgelände durchzuführen. Der Arbeitgeber ist auch während des Arbeitskampfes nicht dazu verpflichtet, die Inanspruchnahme seines Besitzes zum Zwecke der Betriebsstörung hinzunehmen.

3. Muss ich den Arbeitslohn auch während des Streiks zahlen?

Für die durch Streik ausgefallenen Arbeitszeit, mag sie auch noch so kurz sein, ist kein Arbeitsentgelt zu zahlen. Es ist wichtig, dass möglichst für jeden einzelnen streikbeteiligten Mitarbeiter die ausgefallenen Arbeitszeit festgehalten wird (Vorgesetzte einschalten!). Arbeitswillige Mitarbeiter, die wegen des Streiks nicht mehr sinnvoll beschäftigt werden können, haben formell gesehen ebenfalls keinen Entgeltsanspruch

für die ausgefallene Arbeitszeit. Sie sollten aber alles daran setzen, dass diese Mitarbeiter beschäftigt werden.

Nehmen Auszubildende am Streik teil, ist auch bei Ihnen ein anteiliger Abzug von der Vergütung vorzunehmen.

4. Muss der Arbeitnehmer die für den Streik aufgebrachte Zeit nacharbeiten?

Nein, es besteht weder eine Pflicht des Arbeitnehmers zur Nacharbeit noch ist er zur Nachholung der arbeitskampfbedingt ausgefallenen Stunden berechtigt, z. B. um den ausgefallenen Entgeltanspruch zu kompensieren.

5. Was gilt, wenn der Betriebsrat während eines Streiks seine für Überstunden erforderliche Zustimmung verweigert?

Verweigert der Betriebsrat die gesetzlich erforderliche Zustimmung nachweislich, um Druck auf die Arbeitgeberseite im Zusammenhang mit der Tarifaufeinandersetzung auszuüben, kann die Mehrarbeit ohne Zustimmung des Betriebsrates durchgeführt werden; zunächst sollte aber die Einigungsstelle angerufen werden. Zumindest wäre die Berufung des Betriebsrats auf einen Unterlassungsanspruch unter diesen Umständen rechtsmissbräuchlich.

Die Anordnung von Mehrarbeit für arbeitswillige Arbeitnehmer während eines Streiks im Betrieb bedarf nicht der Zustimmung des Betriebsrats. Allerdings bleibt nach der Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes der Anspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG, über solche Maßnahmen im Voraus informiert zu werden, unberührt. Da dies aber den kampftaktischen Erfolg des beabsichtigten Vorgehens gefährden kann, ist daher eine Unterrichtung unmittelbar vor Beginn der jeweiligen Maßnahme ausreichend.

6. Was gilt, wenn der Betriebsrat an einer Betriebsversammlung teilnimmt nur um einen Ausfall von Arbeitszeit herbeizuführen?

Die Zeit der Teilnahme an einer Betriebsversammlung, die nachweisbar nur dem Zweck dient, anstelle eines offenen Streiks einen Ausfall von Arbeitszeit herbeizuführen, ist nicht zu bezahlen. Es empfiehlt sich aber unbedingt, dass der Arbeitgeber in solchen Fällen vorher den Betriebsrat und die Mitarbeiter auf die Unzulässigkeit der Betriebsversammlung und den sich daraus ergebenden Fortfall der Entgeltzahlungen hinweist. Auch bei missbräuchlicher Inanspruchnahme des Betriebsrates, z. B. in Form, dass die Mitarbeiter gruppenweise die Sprechstunde aufsuchen, besteht kein Entgeltanspruch für die ausgefallene Arbeitszeit.

7. Muss ich betriebsfremden Funktionären den Zugang zu meinem Betrieb erlauben?

Betriebsfremden Gewerkschaftsfunktionären kann der Zutritt zum Betrieb zum Zwecke der Organisation von Streikmaßnahmen, z. B. durch Verteilen von Streikaufrufen oder durch Absprache vor der Belegschaft verweigert werden.

8. Was gilt für Leiharbeiter in meinem Betrieb?

Leiharbeiter, die in einem Betrieb beschäftigt sind, der unmittelbar von einem Streik betroffen ist, haben nach § 11 Abs. 5 AÜG ein gesetzliches Leistungsverweigerungsrecht; sie brauchen also nicht zu arbeiten. Bei Ausbruch des Arbeitskampfes hat der Verleiher den Zeitarbeiter auf das Recht zur Arbeitsverweigerung hinzuweisen.

9. Was muss ich bei der Einrichtung eines Notdienstes beachten?

Wird dem Arbeitgeber ein geplanter Streik vorher mitgeteilt, ist der Umfang der Notdienstarbeiten vorher festzulegen und die hierfür zur Verfügung stehenden Arbeitnehmern dazu heranzuziehen, damit eine

Fortführung des Betriebes ohne Unterbrechung gewährleistet ist. Wird der Arbeitgeber von dem Streik überrascht, kann er eine Versetzung von Arbeitnehmern für die Dauer des Arbeitskampfes einseitig vornehmen.

Mit freundlichen Grüßen

IHR

VERBAND DER HOLZINDUSTRIE
UND KUNSTSTOFFVERARBEITUNG
BADEN-WÜRTTEMBERG E. V.



Clemens Lügen
Geschäftsführung