

## Was ist ein Warnstreik?

Warnstreiks sind befristete Arbeitsniederlegungen von einigen Stunden. Damit wollen IG Metall und die Beschäftigten die Arbeitgeber zu einem Angebot bewegen oder gegen ein zu geringes Angebot protestieren. Warnstreiks sind ein effektives Druckmittel, um gute Tarifstandards für Mitglieder durchzusetzen. Während der Friedenspflicht, kann die IG Metall zum Warnstreik aufrufen.

## Was ist eine Friedenspflicht?

Friedenspflicht bedeutet, dass während der Laufzeit eines gültigen Tarifvertrags keine Arbeitskämpfmaßnahmen durchgeführt werden dürfen. Für bisher nicht geregelte (offene) Inhalte, z.B. TV zur Zukunftssicherung, kann die IG Metall zu Warnstreiks aufrufen. Das tut sie auch, um mit den Betroffenen den Verhandlungs- und Einigungsdruck auf die Arbeitgeber zu erhöhen.

## Sind Warnstreiks erlaubt?

Ja. Warnstreiks sind wie Vollstreiks verfassungsrechtlich als Grundrecht garantiert. Das Streikrecht leitet sich ab von der "Koalitions- und Vereinsfreiheit", das im Grundgesetz verankert ist (Artikel 9 Absatz 3). Darum darf sich jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer an einem Warnstreik beteiligen - ob gewerkschaftlich organisiert oder nicht. Wer an einem Warnstreik teilnimmt, muss keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen befürchten. Arbeitgeber dürfen Warnstreikende nicht maßregeln und weder während noch nach der Arbeitsniederlegung kündigen.

## Wie sieht es mit Azubis aus?

Außerhalb des Berufsschulunterrichts dürfen sich auch alle Auszubildenden am Warnstreik beteiligen. Schließlich fordert die IG Metall auch für sie den Erhalt Arbeits- und Ausbildungsbedingungen. Betriebsratsmitglieder dürfen sich in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer und Gewerkschaftsmitglieder an Warnstreiks beteiligen.

## Und Leihbeschäftigte?

Entleiher dürfen Leiharbeiter nicht zu Streikbrucharbeiten einsetzen. Sie besitzen außerdem ein Leistungsverweigerungsrecht. Das regelt Paragraf 11 Absatz 5 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes: "Der Leiharbeiter ist nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist."

Der Verleiher muss den Beschäftigten auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinweisen. Umgekehrt muss der Leihbeschäftigte seinen Arbeitgeber (Verleiher) dann darüber informieren, wenn er vom Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch macht. Der Verleiher kann die Beschäftigten dann zwar in anderen Betrieben einsetzen. Macht er hiervon keinen Gebrauch, dürfen die Leiharbeiter aber nicht daran gehindert werden, sich an den Aktionen der IG Metall zu beteiligen.