



**ZUKUNFT  
SICHERN.**  
TARIFBEWEGUNG JETZT



# Warnstreik im Homeoffice

## FAQ für Beschäftigte

### 1. Muss ich mich im Homeoffice bei meinem Vorgesetzten abmelden?

- ▶ Nein, bei Teilnahme am Warnstreik besteht keine Pflicht, sich beim Vorgesetzten oder im Zeiterfassungssystem abzumelden. Die bloße Teilnahme genügt. Beim Streik sind die wechselseitig bestehenden Rechte und Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert. Es besteht somit keine Meldepflicht gegenüber dem Vorgesetzten. Wenn die IG Metall zum Warnstreik aufgerufen hat und die Beschäftigten sich dem Warnstreikaufruf anschließen, ist automatisch die Arbeitspflicht für die Dauer des Warnstreiks aufgehoben.

### 2. Darf ich im Homeoffice meine Teilnahme am Warnstreik im Abwesenheitsassistenten dokumentieren? Oder muss ich das sogar?

- ▶ Die Arbeitsniederlegung im Homeoffice ist denkbar einfach: Man stellt für die Dauer des Warnstreiks (die sich aus dem Streikaufruf ergibt) die Tätigkeit ein, beantwortet keine Emails und geht nicht ans Telefon. Werden digitale Warnstreikformate angeboten, kann man an diesen teilnehmen. Gut wäre aber, wenn auch der Arbeitgeber mitbekommt, dass man sich am Warnstreik beteiligt und die Forderungen der IG Metall dadurch unterstützt. z.B. durch einen Abwesenheitsassistenten mit der Botschaft: „Derzeit bin ich im Warnstreik, um die berechtigten Forderungen der IG Metall zu unterstützen!“ Ist das erlaubt? Eindeutig ja! Damit wird nur dokumentiert, dass ich mein grundrechtlich



**ZUKUNFT  
SICHERN.**  
TARIFBEWEGUNG JETZT



geschütztes Streikrecht ausübe. Der Warnstreik im Homeoffice muss sichtbar sein! Und dies sichert auch gegen einen späteren Vorwurf der unberechtigten Abwesenheit während der Arbeitszeit ab. Eine Verpflichtung dazu besteht allerdings nicht.

### **3. Darf ich bei einer digitalen Kundgebung oder Warnstreikversammlung mit meinem Dienstrechner oder Diensthandy teilnehmen?**

- ▶ Nach dem BAG (Bundesarbeitsgericht) muss der Arbeitgeber nicht hinnehmen, dass seine Betriebsmittel quasi „gegen ihn“ eingesetzt werden – allerdings nur, wenn er die ausschließliche dienstliche Nutzung angeordnet hat. Außerdem kann die Gewerkschaft die Beschäftigten auf keine andere Art erreichen, da eine richtige Kundgebung derzeit nicht oder nur unter sehr erschwerten Umständen möglich wäre. Eine Nutzung dienstlicher Endgeräte muss daher zulässig sein. Wer ganz auf Nummer Sicher gehen will benutzt, wenn möglich, sein privates Notebook oder Mobiltelefon.

### **4. Muss ich im Homeoffice bei Verstößen gegen betriebliche Richtlinien und Betriebsvereinbarungen mit einer Abmahnung rechnen?**

Die Arbeitgeber versuchen die Mobilisierung der IG Metall zu verhindern und schüchtern die Beschäftigten daher häufig ein. Angedroht wird z.B. eine Abmahnung bei Streikteilnahme oder wegen Verstößen gegen angebliche Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, z.B. das Erfordernis, sich abzumelden. Rechtlich fehlt diesen Drohungen meistens jegliche Grundlage. Zugegeben: Bei der Nutzung digitaler Einrichtungen und Endgeräte im Zusammenhang mit Streikmaßnahmen sind viele Fragen rechtlich nicht abschließend geklärt. Häufig bestehen sogar im Betrieb zu deren Nutzung keine klaren Regelungen. Aber egal ob vor dem Rechner oder vor dem Werkstor: Es gilt, entschlossen zu



handeln und sich geschlossen zu beteiligen! Zur Sicherheit wird mit einem Tarifergebnis auch eine sogenannte Maßregelungsklausel abgeschlossen, die vor Abmahnungen und anderen Benachteiligungen schützt.

Nachfolgend als Beispiel der entscheidende Text aus dem Verhandlungsergebnis 2018 dazu:

**Jede Maßregelung von Beschäftigten und Auszubildenden aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tariffbewegung 2018 in der Metall- und Elektroindustrie in ihren Verbandsgebieten unterbleibt oder wird rückgängig gemacht, falls sie bereits erfolgt ist.**

## 5. Was ist beim Warnstreik im Homeoffice mit Entgelt und Zeitguthaben?

- ▶ Hier gilt nichts Anderes als beim Warnstreik im oder vor dem Betrieb: Die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis sind suspendiert, es besteht keine Arbeitspflicht, aber auch keine Pflicht des Arbeitgebers, die Zeit des Warnstreiks zu vergüten. Er kann somit das Entgelt entsprechend kürzen. Nach Rspr. des BAG darf der Arbeitgeber nicht ohne Zustimmung der/des Beschäftigten Arbeitszeit vom Arbeitszeitkonto für die Teilnahme am Warnstreik verrechnen. Hier kommt es aber auf die Art des Zeitkontos und die betriebliche Regelung an.