



**Streiklexikon für Auszubildene**

## **Impressum**

### **Verantwortlich**

IG Metall Vorstand, Ressort Jugendarbeit und -politik  
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt

### **Konzept und Gestaltung**

Syrius GmbH

### **Redaktion**

Ressort Jugendarbeit und -politik

### **Foto**

Archiv der IG Metall

### **Druck**

Alpha Print Medien, Darmstadt

Wir danken dem Bezirk Bayern für die Überlassung der Texte  
und die Freigabe für einen bundesweiten Druck.

**März 2006**

## Inhaltsverzeichnis

Auszubildende haben Streikrecht .....	3
Streikrecht .....	4
Auszubildende haben Arbeitnehmerstatus .....	5
Ausbildungsvertrag steht Streikrecht nicht entgegen .....	6
JAV und Arbeitskampf .....	8
Keine Disziplinierung oder Maßregelung .....	9
Einbeziehung Auszubildender in den Streik .....	10
Streikbrecherarbeiten durch Auszubildende .....	11
Ausperrung ist Unrecht .....	12
Wer drin ist, ist besser dran .....	14



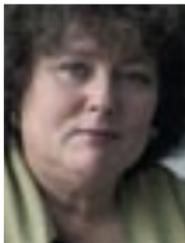
## Vorwort

Gelegentlich versuchen Arbeitgeber und ihre Verbände, die Auszubildenden an eigenen Aktivitäten in den Tarifauseinandersetzungen zu hindern.

Mit den Hinweisen „Auszubildende sind keine Arbeitnehmer“ und „Auszubildende haben kein Streikrecht“ oder „Auszubildende schädigen sich selbst“ wurden bei den zurückliegenden Tarfbewegungen immer wieder rechtswidrige Drohungen ausgesprochen.

Bereits 1984 wurde mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes jedoch die gewerkschaftliche Auffassung bestätigt, dass auch Auszubildende das Streikrecht haben und sie sich an Streiks bzw. Warnstreiks beteiligen können.

In diesem Streiklexikon sind die wichtigsten Regelungen zum Streikrecht von Auszubildenden aufgenommen.



*IG Metall-Vorstand  
Dr. Regina Görner  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied*

## Auszubildende haben Streikrecht

Die Arbeitgeber probieren es immer wieder: Sie behaupten, die Auszubildenden hätten kein Streikrecht. Doch das Bundesarbeitsgericht hat bereits 1984 entschieden: Auch Auszubildende haben das Streikrecht und können sich somit an Streiks bzw. Warnstreiks beteiligen. Sie dürfen bei der Ausübung ihres Streikrechts von niemanden gehindert werden.

*„Auszubildende dürfen jedenfalls dann zu kurzfristigen (Warn-)Streiks aufgefordert werden, wenn in Tarifverhandlungen Forderungen der Gewerkschaft nach verbesserten Ausbildungsbedingungen verhandelt werden. Mindestens unter diesen Voraussetzungen ist die Teilnahme von Auszubildenden an Arbeitskämpfen zulässig.“*

*Bundesarbeitsgericht vom 12.09.84 - AP Nr. 81  
zu Artikel 9 Grundgesetz*

## Streikrecht

Das Streikrecht ist eine der Grundfreiheiten. Es ist durch das Grundgesetz und internationale Abkommen garantiert. Es ist eine unverzichtbare Voraussetzung für Tarifverhandlungen. Ohne die Möglichkeit des Streiks wären Tarifverhandlungen ein „kollektives Betteln“.

Jede/r Arbeitnehmer/in hat das Recht sich an einem gewerkschaftlichen Streik zu beteiligen. Das gilt auch für Auszubildende.

*„Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz gibt jedermann in jedem Beruf das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, Vereinigungen zu bilden. Auch Auszubildende dürfen einer Gewerkschaft beitreten; das ist nahezu unbestritten. Ausbildungsvergütungen sind auch ein Teil der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im Sinne von Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz, ... .“*

*Bundesarbeitsgericht vom 12.09.84 - AP Nr. 81  
zu Artikel 9 Grundgesetz*

## Unterstützung bei Streik

Mitglieder der IG Metall erhalten beim Streik eine finanzielle Unterstützung. Anspruch und Höhe der Streikunterstützung richtet sich nach der Satzung. Auszubildende erhalten für eine Streikwoche das 14-fache ihres Durchschnittsbeitrages.

## Auszubildende haben Arbeitnehmerstatus

Im Zusammenhang mit einer möglichen Einbeziehung Auszubildender in einen Arbeitskampf wird immer wieder auf die Besonderheit der Ausbildung verwiesen. Von Arbeitgebern wird behauptet, Auszubildende hätten keinen Arbeitnehmerstatus. Das Grundgesetz, aber auch das Betriebsverfassungsgesetz, sowie die Rechtsprechung stellen jedoch klar, dass Auszubildende einen Arbeitnehmerstatus haben und damit das Streikrecht besitzen.

*„Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, ...“*

*§ 5 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz*

## Ausbildungsvertrag / Berufsbildungsgesetz steht Streikrecht nicht entgegen

Das Streikrecht steht dem Ausbildungsvertrag und der Zielsetzung des Berufsbildungsgesetzes nicht entgegen. Auch Auszubildende müssen Einfluss auf die Gestaltung ihrer Ausbildungsbedingungen haben.

*„Ausbildungsvergütungen können durch Tarifvertrag geregelt werden. Deshalb müssen Auszubildende auch die Möglichkeit haben, auf die Ausbildungsbedingungen über die Gewerkschaften Einfluss nehmen zu können. Was tarifvertraglich regelbar ist, muss letztendlich auch durch den Arbeitskampf durchgesetzt werden können.“*

*Bundesarbeitsgericht vom 12.09.84 - AP Nr. 81  
zu Artikel 9 Grundgesetz*

## Teilnahme an Streiks gefährdet nicht die Ausbildung

Die Streikbeteiligung von Auszubildenden gefährdet nicht den Ausbildungszweck. Sie kann im Gegenteil dazu dienen, Auszubildende an die Realitäten des Arbeitslebens heranzuführen.

*„Im vorliegenden Fall haben sich die Auszubildenden nur an kurzen befristeten Warnstreiks der gewerblichen Arbeitnehmer beteiligt. Die Teilnahme an solchen Arbeitskämpfen kann den Ausbildungszweck nicht gefährden.*

*„Bundesarbeitsgericht vom 12.09.84 - AP Nr. 81  
zu Artikel 9 Grundgesetz*

## JAV und Arbeitskampf

Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) dürfen sich an Arbeitskämpfen aktiv beteiligen. Sie können in ihrer Eigenschaft als Gewerkschaftsmitglieder einen Streik organisieren, den Streik selbst leiten, maßgebend in der Streikleitung tätig sein oder Streikposten stehen. Die JAV wird durch einen Arbeitskampf nicht außer Funktion gesetzt, sie kann daher auch während eines Arbeitskampfes im Betrieb tagen und tätig werden.

Das JAV-Mandat besteht bei einem Arbeitskampf mit allen Rechten und Pflichten weiter, und zwar unabhängig davon, ob das einzelne JAV-Mitglied sich am Arbeitskampf beteiligt.



## Keine Disziplinierung oder Maßregelung

Die Teilnahme von Auszubildenden an Streiks bzw. Warnstreiks berechtigt den Arbeitgeber nicht zu einer Diszipliniierungsmaßnahme, wie zum Beispiel einer Rüge, Abmahnung oder gar fristlosen Kündigung.

*„... selbst dann, ... könnte die Teilnahme des Klägers an diesem Warnstreik eine Lösung des Ausbildungsverhältnisses aus wichtigem Grund nicht rechtfertigen.“*

*Arbeitsgericht Stuttgart vom 14.11.1979 - AP Nr. 68  
zu Artikel 9 Grundgesetz*

Im Rahmen eines Tarifabschlusses wird in der Regel zudem eine Maßregelungsklausel vereinbart, die sicherstellt, dass alle, die sich an Streiks beteiligt haben, vor jeglicher Disziplinierung geschützt sind.

## **Einbeziehung Auszubildender in den Streik**

Über die Einbeziehung der Auszubildenden in Streikmaßnahmen entscheidet die IG Metall nach organisationspolitischen Gegebenheiten. Dabei muss auch berücksichtigt werden, ob zum Beispiel durch die Beteiligung von Auszubildenden im 3. und 4. Ausbildungsjahr während der Prüfungsvorbereitung das Erreichen des Ausbildungsziels eventuell gefährdet würde.

### **Streikbeteiligung von Auszubildenden**

Bei allen Warnstreiks können die Auszubildenden einbezogen werden. Bei befristeten Streiks können die Auszubildenden ebenfalls einbezogen werden. Bei unbefristeten Streiks sind die Auszubildenden nach organisationspolitischen Gesichtspunkten zeitweise einzubeziehen, die Entscheidung wie lange sie einbezogen werden liegt bei der örtlichen Streikleitung der IG Metall.

### **Kein Streik an Berufsschultagen**

Berufsschultage sind keine Streiktage (dies gilt auch für Warnstreiks). Wenn die Berufsschule und der Arbeitgeber jedoch keine Einwände haben, können auch an diesen Tagen die Auszubildenden zur Teilnahme an Streiks aufgerufen werden.

## Ausbildung in bestreikten Betrieben

Sind Auszubildende in den Arbeitskampf eines bestreikten Betriebes nicht direkt einbezogen, ist sicherzustellen, dass die Ausbildung weiter läuft ggf. durch eine passende Umgestaltung wie das Vorziehen des Werkunterrichts.

## Streikbrecherarbeiten durch Auszubildende

Auszubildende dürfen grundsätzlich nicht zu Streikbrecherarbeiten herangezogen werden. Dies würde dem Prinzip der gewerkschaftlichen Solidarität widersprechen.

*„Zu Arbeiten als Streikbrecher dürfen die Auszubildenden ohnehin nicht herangezogen werden. Schließlich kann der Arbeitgeber nicht erwarten, dass sich die Auszubildenden bei kurzen Warnstreiks gegenüber den Arbeitnehmern des Betriebes unsolidarisch verhalten.“*

*Bundesarbeitsgericht vom 12.09.84 - AP Nr. 81  
zu Artikel 9 Grundgesetz*

## Aussperrung ist Unrecht

Die Arbeitgeber/innen versuchen, den Streik zu bekämpfen. Sie schließen die Werkstore und lassen die Beschäftigten nicht mehr an ihre Arbeitsplätze: Sie sperren sie aus. Die Ausgesperrten bekommen keinen Lohn/Gehalt mehr gezahlt.

Die Gewerkschaften streiken, die Arbeitgeber sperren aus – man könnte also von „Waffengleichheit“ sprechen. Wenn wir uns diese “Waffengleichheit” mal etwas genauer ansehen, müssen wir feststellen: Wir haben nichts als unsere Arbeitskraft, die wir einem Arbeitgeber anbieten können, für die wir Lohn/Gehalt oder Ausbildungsvergütung bekommen. Das einzige Druckmittel, welches wir in Auseinandersetzungen haben, ist dem Arbeitgeber unsere Arbeitskraft zu verweigern – zu streiken.

Die Arbeitgeber besitzen eine Überlegenheit, die sie aufgrund der bestehenden Eigentumsverhältnisse haben. Ihnen gehören die Produktionsmittel, womit sie die Macht über Investitionen, Preise und Arbeitsplätze haben.

**Aussperrung** ist keinesfalls eine gleichwertige Antwort auf gewerkschaftlichen Streik. Die Idee der „Waffengleichheit“ geht davon aus, dass beide Parteien mit der gleichen „Waffe“ kämpfen. Aber sie verschweigt, worum es bei dem Kampf

geht: Abhängig Beschäftigte kämpfen um die Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen. Arbeitgeber/innen geht es um die Steigerung ihrer Gewinnrate. Wir unterscheiden zwischen "heißer" und "kalter" Aussperrung.

### **„Heiße“ Aussperrung:**

Abhängig Beschäftigte im Streikgebiet werden von den Arbeitgeber/innen ausgesperrt. Mitglieder der IG Metall bekommen eine Streikunterstützung von der IG Metall, damit sie Geld zum Leben haben.

### **„Kalte“ Aussperrung:**

“Kalte” Aussperrung kann als Folge von Streik oder heißer Aussperrung entstehen. Betroffen sind Beschäftigte in Betrieben, die außerhalb des Streikgebietes liegen. Bis 1986 erhielten Arbeitnehmer/innen, die indirekt vom Arbeitskampf betroffen waren und dadurch nicht an ihren Arbeitsplatz durften (*arbeitskampfbedingte Kurzarbeit*), Kurzarbeitergeld. Das Arbeitsamt zahlt seit der Änderung des § 116 Arbeitsförderungsgesetz (*jetzt geregelt in § 146 Sozialgesetzbuch III*), veranlasst durch die Regierung Kohl, nicht mehr. Sie erhalten keine Unterstützung. Sie sind von Erspartem oder von Leistungen der Sozialämter abhängig.

Ziel dieser Änderung war es, die Gewerkschaften zu schwächen und die Arbeitgeber zu stärken. Leere Streikkassen bedeuten ein Ende unserer Kampfkraft.

Wir müssten den Streik aufgeben. Entfiele unser wirksamstes Druckmittel, wären wir der Arbeitgeberwillkür ausgeliefert. Die IG Metall kann im Fall einer "kalten" Aussperrung keine Streikunterstützung zahlen. Wenn die IG Metall zahlen würde, wäre eine leere Streikkasse die Folge.

Ein Zahlenbeispiel macht das deutlich: Bei 1,2 Millionen Beschäftigten, die direkt oder indirekt von der Automobilindustrie abhängen (*und einem Organisationsgrad von rund 70 Prozent*), müsste die IG Metall im schlimmsten Fall Unterstützungsleistungen für 840 000 Beschäftigte aufbringen. Bei einem durchschnittlichen wöchentlichen Unterstützungsbeitrag von 230 Euro wären das 193 Millionen Euro pro Streikwoche, mithin bei einem siebenwöchigen Arbeitskampf rund 1,35 Milliarden Euro. Diese ungeheure Summe kann die IG Metall nicht aufbringen.

Sie müsste den Streik abbrechen und wäre den Unternehmern hilflos ausgeliefert. Nicht nur in dieser Tarifrunde - auch in den kommenden.

Deshalb zielt die Streik-Strategie der IG Metall darauf ab, so genannte „Fernwirkungen“ - also Produktionsausfälle in nicht bestreikten Betrieben - weitgehend zu vermeiden. Klar ist allerdings, wenn es doch zu „kalten“ Aussperrungen kommt: Nicht die IG Metall hat diese Misere verursacht, sondern die Kohl-Regierung und die Arbeitgeber.

### **Aussperrung von Auszubildenden**

Eine „heiße“ Aussperrung von Auszubildenden ist nicht zulässig, da das Ausbildungsverhältnis nicht einem Arbeitsverhältnis gleichzusetzen ist (*Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13.12.1972*) und dies damit der Zielsetzung des Berufsbildungsgesetz widersprechen würde. Bei einer „kalten“ Aussperrung von Auszubildenden vertritt der Arbeitgeberverband Gesamtmetall die Meinung, den Auszubildenden sei auf Grund der Regelung in § 12 Abs. 1 Ziff. 2a Berufsbildungsgesetz (*Fortzahlung der Vergütung*) bis zu 6 Wochen die Vergütung weiterzuzahlen, gleich ob sie wegen Fernwirkung eines Arbeitskampfes ausgebildet werden können oder nicht. Die IG Metall schließt sich dieser Auffassung an.

## Wer drin ist, ist besser dran!

Es gibt viele gute Gründe, Mitglied der IG Metall zu werden. Einer der wichtigsten: **Nur als Mitglied der IG Metall hast du einen Anspruch auf tarifvertragliche Leistungen.**

Die IG Metall kämpft zudem erfolgreich für:

- höhere Einkommen
- mehr Freizeit/Urlaub
- mehr Weihnachtsgeld/Urlaubsgeld
- mehr Sicherheit durch Übernahme nach der Ausbildung

### Weitere Leistungen:

- Unterstützung
  - bei Streik
  - bei Maßregelung
  - bei Aussperrung
  - bei außerordentlichen Notfällen
- Unterstützung durch Rechtsschutz (Arbeits- und Sozialrecht)
- Freizeit-Unfallversicherung
- Miet- und Steuerberatung
- Beratung bei sozialen Angelegenheiten (Rente, Arbeitslosigkeit, Bafög, Mutterschutz)
- Angebot von Seminaren, Weiterbildungsmöglichkeiten.

### Hast du noch Fragen?

Dann wende dich an deine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), den Betriebsrat (BR) oder direkt an die örtliche IG Metall.



[www.jugend.igmetall.de](http://www.jugend.igmetall.de)