

ENTGELT TARIFRUNDE

MuE & TVSV



Warnstreiks in der Entgelt-Tarifrunde MuE & TvSv: UNSER GUTES RECHT – AUCH IM MOBILE WORKING

Wie mache ich beim Warnstreik im Rahmen des Mobile Working mit? Im Grunde wie alle anderen auch: Ich lege in dem im Warnstreik-Aufruf der IG Metall angekündigten Zeitraum meine Arbeit nieder. Und selbstverständlich kann ich mich auch zu der im Aufruf angekündigten Kundgebung begeben. Mancherorts bietet die IG Metall inzwischen auch „Online-Warnstreik“-Formate (z.B. per MS Teams) an, an denen ich ebenfalls gerne teilnehmen kann. Bei „Frühschluss-Warnstreik“ gehe ich einfach zu dem im Aufruf angegebenen, früheren Zeitpunkt in den Feierabend.

Wieso darf ich das? Weil im Rahmen meiner Teilnahme an einem Warnstreik **von Rechts wegen** meine **wichtigsten arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten als Arbeitnehmer/in (z.B. zu Arbeiten...) ausgesetzt** sind.

Ist eine An- und Abmeldung beim Chef erforderlich? Grundsätzlich muss ich mich **nicht** bei der Führungskraft, beim Disponenten etc. und/oder beim Kunden **an- und/oder abmelden**, wenn ich an einem Warnstreik teilnehme. Ebenso wenig muss ich meine Teilnahme vorab ankündigen oder mich selber in irgendeine „Liste“ eintragen. Ob ich mich dennoch vorher bei irgendwem abmelde bzw. Bescheid gebe (z.B. aus Höflichkeit, Kollegialität oder anderen Gründen etc.), **entscheide ich selber** nach eigenem Ermessen.

Auch der **Arbeitgeber** ist für den Zeitraum meiner Warnstreik-Teilnahme von seinen arbeitsvertraglichen Hauptpflichten (z.B. mir das vereinbarte Entgelt für meine Arbeitsleistung zu zahlen) befreit. Daher darf er mir für die Dauer meiner Warnstreik-Teilnahme auch mein Entgelt entsprechend anteilig kürzen. **Einige Arbeitgeber** versuchen jedoch, anstelle der Entgeltkürzung lieber die warnstreikbedingten Abwesenheitszeiten aus dem Arbeitszeitkonto (z.B. V2-Gleitzeitkonto) zu buchen; sie bedienen sich also am Gleitzeitguthaben der Beschäftigten. Erfolgt dies **ohne ausdrückliche Zustimmung des Beschäftigten**, wäre dies unzulässig! Der Beschäftigte sollte diesem Vorgang dann gegenüber der Führungskraft oder der Personalabteilung widersprechen und sofort den Betriebsrat einschalten.



Worin besteht hier das Problem der Entnahme von Gleitzeitguthaben aus dem V2-Konto?

Vorweg: In einem Streik soll mit der gemeinsamen Arbeitsniederlegung der Beschäftigten auch wirtschaftlicher Druck auf den Arbeitgeber ausgeübt werden, um ihn zu einem fairen Kompromiss zu bewegen. Das ist sein eigentlicher Zweck. In diesem Sinne soll mit einem **Warnstreik** der Arbeitgeber zumindest glaubhaft vor einer weitergehenden, deutlich längeren Ausübung solcher wirtschaftlichen Druckmaßnahmen (Streik) gewarnt werden.

(Warn-)Streik ist aber gerade keine „Freizeit“: Wenn der Arbeitgeber jedoch damit rechnen darf, dass er für die Zeitdauer solcher Arbeitsniederlegungen den Beschäftigten einfach Zeitguthaben aus dem Gleitzeitkonto buchen kann, anstatt die Warnstreik-Teilnahmezeiten zum Zwecke der anteiligen Kürzung des Entgelts selber individuell genau erfassen zu müssen, dann würde **der Warnstreik bzw. Streik praktisch jedes Mal in die „normale“ Freizeit der Beschäftigten verlegt**. Jede/r Beschäftigte würden dann seine (Warn-)Streikteilnahme mit eigenen, bereits eingearbeiteten Gleitzeitguthaben „begleichen“ und der Arbeitgeber hätte weder einen besonderen Aufwand zur genauen Erfassung der tatsächlichen Warnstreik-Teilnehmenden und deren individuelle Warnstreikzeiten, noch einen besonderen wirtschaftlichen Druck. Aber genau das soll mit der Arbeitsniederlegung doch bezweckt werden.

Daher empfehlen wir: Wer mit seiner Warnstreik-Teilnahme mithelfen möchte, einen wirksamen Einigungsdruck auf den Arbeitgeber zu erzeugen, der/die sollte eben extra **keine Gleitzeitentnahme aus dem V2-Konto dulden oder selber anstoßen**. Bedeutet auch: **Während der Warnstreik-Teilnahme** – egal, ob auf der Kundgebung oder von zu Hause aus – **kein „Ausstempeln“ oder Abziehen der Warnstreikzeiten im Rahmen von Selbstaufschreibung!**

ENTGELT TARIFRUNDE MuE & TVSV

- FAQ extra für Mobile Working -



Rechtliche Grundlagen:

Unser Recht auf Warnstreik und Streik ist **im Grundgesetz geschützt** (Artikel 9 III & 8 Grundgesetz) und teilweise auch noch zusätzlich in den Landesverfassungen verankert. Gewerkschaftliche Warnstreiks nach Ende der Friedenspflicht stehen daher unter einem besonderen rechtlichen Schutz. Alle von der IG Metall aufgerufenen (Warn-)Streiks, Kundgebungen usw. während der Arbeitszeit sind daher **rechtmäßige Maßnahmen**. Dieses Recht gilt auch für Beschäftigte bei Siemens im Mobile Working.

Funktioniert ein Warnstreik auch im Mobile Working?

Und wie. Diese zeitweise Arbeitsniederlegung im Mobile Working ist sogar denkbar einfach: Man stellt für die Dauer des Warnstreiks - die sich aus dem Aufruf der IG Metall ergibt - die mobile Arbeitstätigkeit (meistens zu Hause aus...) ein, schreibt also keine E-Mails, geht nicht ans Telefon und nimmt an keinen Video-Calls teil. Und wer von sich selber weiß, dass er/sie sich diesbezüglich nicht „im Griff hat“, der/die fährt einfach mal den Firmen-Laptop runter und schaltet das Handy aus ;-). Werden durch die IG Metall digitale Warnstreikformate („Online-Kundgebungen“) angeboten, sollte man an diesen natürlich gerne teilnehmen. Ansonsten können die Beschäftigten auch an Mobile Working-Tagen selbstverständlich an den „normalen“ Warnstreik-Kundgebungen teilnehmen, wenn sie nicht ohnehin an diesem Tag mal „in Präsenz“ in der Niederlassung arbeiten.

Warum ist eine Warnstreikteilnahme kein Verstoß gegen den Arbeitsvertrag?

Weil im Rahmen einer Teilnahme an einem Warnstreik **die wichtigsten arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten als Arbeitnehmer/in (v.a. die Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung) von Rechts wegen ausgesetzt** sind. Umgekehrt gilt dies übrigens auch für die arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten des Arbeitgebers: Er muss mir für die Dauer meiner Warnstreikteilnahme kein Entgelt zahlen, kann also mein Entgelt entsprechend anteilig kürzen.

Darf ich meinen dienstlichen Rechner/Handy nutzen, um an Online-Warnstreik-Kundgebungen der IG Metall teilzunehmen?

Die Nutzung des vom Betrieb zur Verfügung gestellten Rechners/Handys für die Teilnahme an digitalen Warnstreik-Formaten **ist auf jeden Fall immer dann zulässig, wenn die private Nutzung erlaubt ist**. Im Zweifel benutzt man ansonsten dafür sein privates Endgerät. Übrigens: Die Online-Warnstreikformate (z.B. per MS Teams) finden immer auf den Servern der IG Metall statt.

Muss ich mich beim Chef zum Warnstreik abmelden, meine Warnstreik-Teilnahme ankündigen oder digital „ausstempeln“?

Da während der Warnstreik-Teilnahme die wesentlichen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis ausgesetzt sind (s.o.) besteht gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Führungskraft bezüglich einer Warnstreikteilnahme **weder eine Melde- noch Ankündigungspflicht**. Gleiches gilt für die **Arbeitszeiterfassung**: Auch hier **muss nicht digital oder per Selbstaufschreibung „ausgestempelt“ werden**, da ansonsten Sinn und Wirkung der gemeinsamen Arbeitsniederlegung verfehlt würde, da der Warnstreik dann ja defacto in die „Freizeit“ der Beschäftigten verlegt bzw. von ihnen selber mit Gleitzeitguthaben „beglichen“ würde. Tatsächlich kann die **Erklärung der Warnstreik-Teilnahme gegenüber dem Arbeitgeber** immer auch durch **sogenanntes „konkludentes“ (schlüssiges) Handeln** erfolgen. Im Betrieb vor Ort („Präsenz“) besteht dieses konkludente Erklären/Handeln ganz schlicht in der Teilnahme am Warnstreik (...Arbeitnehmer verlässt den Arbeitsplatz und geht zur Kundgebung oder in den Frühschluss...). Im Mobilien Arbeiten von zu Hause hat man dann allerdings immer das faktische Thema der Nicht-Sichtbarkeit...

...und daher hier unser Tipp für den Warnstreik im Mobile Working (egal ob von zu Hause oder auf der Kundgebung):

Sie sollten und dürfen im Mobilien Arbeiten ihre Warnstreik-Teilnahme problemlos mit einer **automatischen Abwesenheitsnotiz** (Outlook) an Intern und Extern kommunizieren. Rechtliche Bedenken dazu bestehen nicht, denn damit wird nur dokumentiert, dass hier das grundrechtlich geschützte Warnstreikrecht ausgeübt wird, wie es ansonsten betrieblich „in Präsenz“ durch Verlassen des Arbeitsplatzes und Teilnahme an der Warnstreik-Kundgebung ja auch nicht anders geschieht.

Eine solche Abwesenheitsnotiz hat zudem zwei praktische Vorteile:

Zum einen sichert sie präventiv gegen einen möglichen späteren Vorwurf der „unberechtigten Abwesenheit während der Arbeitszeit“ ab; falls also im Nachhinein jemand anzweifeln sollte, dass sie *wegen des Warnstreiks* abwesend waren. Zum anderen soll der Arbeitgeber durchaus mitbekommen, dass sich auch die Kolleginnen und Kollegen im Mobile Working als wichtiger Teil der Belegschaft selbstverständlich am Warnstreik beteiligen und die Tarifforderungen der IG Metall unterstützen.

So könnte zum Beispiel eine dazu passende Abwesenheitsnotiz aussehen:

Sehr geehrte Damen und Herren,

die IG Metall setzt sich in der laufenden Tarifrunde für bessere Arbeitsbedingungen ein. Konkret fordert die IG Metall 7 % mehr Entgelt für Beschäftigte und 170 Euro mehr Vergütung für Auszubildende. Um den Forderungen der IG Metall Nachdruck zu verleihen, befindet sich unser Betrieb am heutigen Tag in der Zeit von ___ bis ___ im Warnstreik, an dem ich mich beteilige. Eingehende E-Mails werden daher in diesem Zeitraum nicht bearbeitet und auch nicht weitergeleitet.

*Mit freundlichen Grüßen
Maxi Musterfrau*