

zünftig



ZEITUNG DER
GEWERKSCHAFTLICHEN
VERTRAUENSLEUTE DER IG METALL BEI
SIEMENS BRAUNSCHWEIG

Nr. 103

September 2024

siemens.igm-bs.de

DER HERBST WIRD HEISS

SOLIDARITÄT
GEWINNT
TARIFBEWEGUNG 2024

Wahl der
JAV

Seite 3

Rail Campus
und das
Neue Normal

Seite 5

Streiken leicht
gemacht

Seite 10

DER HERBST WIRD HEISS

Die Metall- und Elektroindustrie startet in die nächste Tarifrunde



Am 28. Oktober 2024 endet die Friedenspflicht und ab dem 29. Oktober sind ab 0:01 Uhr Warnstreiks möglich. Unsere Forderung wurde beschlossen und dem Arbeitgeberverband übermittelt. Am 12. September beginnen die Verhandlungen zwischen der Verhandlungskommission der IG Metall und dem Arbeitgeberverband in Niedersachsen.

In der Vergangenheit haben wir davon profitiert, dass die Autoindustrie brummt und die Zulieferfirmen aus einer starken Position heraus und mit einem hohen Organisationsgrad Druck aufbauen konnten und damit für gute Abschlüsse gesorgt haben. Auch die Maschinenbau-Unternehmen hatten einen entscheidenden Anteil an diesen Erfolgen. Nun hat sich die Welt seitdem weitergedreht und besonders die Situation in der Autoindustrie hat sich verschlechtert.

Was bedeutet das nun für uns bei Siemens Mobility in Braunschweig? Wir haben ein Luxusproblem. Wir haben zu viel Arbeit. Die Fertigungshalle platzt aus allen Nähten, die Außenmontage schiebt ohne Ende Überstunden, Testcenter müssen perspektivisch ausgebaut werden, große Projekte müssen an andere Standorte abgegeben werden, alle Abteilungen stehen unter Druck und Termine werden verschoben – leider nicht mit Anpassung des Endtermins. Durch Fachkräftemangel und die demografische Situation wird alles weiter verschärft.

Eigentlich haben wir gar keine Zeit zu streiken. Und genau das ist ein Denkfehler! Gute Tarifergebnisse werden nur aus einer starken Position heraus erkämpft. Wir sind in einer starken Position und genau darum ist es nun unsere Aufgabe, in die Lücke zu springen.

Wir können das! Wir haben die meisten Mitglieder innerhalb der Siemens Mobility! Wir können dafür sorgen, dass beim Warnstreik kein Auto mehr durch die Ackerstraße fährt! Wir sind in der Lage andere Betriebe bei 24-Stunden-Streiks zu unterstützen! Wir müssen es nur tun!

Wir, ob nun IG Metall-Mitglied oder nicht, müssen für unsere Interessen eintreten, denn eines ist völlig klar: der Arbeitgeber hat andere Interessen.

Die IG Metall wird zu Warnstreiks aufrufen. Seid bereit!

TARIFRUNDE 2024: METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE

5. September September 30. September 28. Oktober



Tarifpolitische Konferenz	Beginn der Verhandlungen	Ablauf der Entgelttarifverträge	Ende der Friedenspflicht, ab 29. Okt. Warnstreiks möglich
----------------------------------	---------------------------------	--	--



Hier findest du alles über die Tarifrunde 2024: www.igmetall-me.de

UNSERE FORDERUNGEN

€ 7 PROZENT MEHR ENTGELT

170 EURO MEHR JE AUSBILDUNGSJAHR



DARUM GEHT ES AUCH NOCH

BERÜCKSICHTIGUNG DER UNTEREN ENTGELTGRUPPEN

MEHR SOUVERÄNITÄT BEI DER ARBEITSZEIT



Deine Ausbildung. Deine Wahl.

WAHL DER JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG

Die Interessenvertretung der Auszubildenden und dual Studierenden

Es ist wieder so weit: Die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) steht an. Die Wahl ist von großer Bedeutung für die Azubis und dual Studierenden, denn die JAV setzt sich aktiv für ihre Interessen und Rechte in unserem Betrieb ein.

Warum ist es wichtig, wählen zu gehen?

1. **Mitbestimmung:** Durch deine Stimme kannst du mitbestimmen, wer dich in wichtigen Angelegenheiten

vertritt. Deine Meinung zählt und kann Veränderungen bewirken.

2. **Interessenvertretung:** Die JAV kümmert sich um deine Anliegen, sei es bei Problemen in der Ausbildung, Fragen zur Übernahme oder bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

3. **Stärkung der Gemeinschaft:** Eine starke JAV stärkt die Gemeinschaft der Auszubildenden und jungen Beschäftigten. Gemeinsam kann

man mehr erreichen und die Arbeitswelt positiv gestalten.

Die Wahl findet am 23. Oktober 2024 statt. **Sei dabei!**

Mehr Informationen zu betrieblichen Wahlen bei SMO BWG/IRX/ULM: **Siemens Intranet**



Informationen zur JAV-Wahl (igmetall.de)



Stark im Betrieb – wähle Deine JAV! (igmetall.de)



Junge Beschäftigte in der JAV (igmetall.de)



FAMILIENSTARTZEIT

Ein Schritt zur Gleichstellung von Vätern

Ein Tag – das ist der Sonderurlaub, der einem Vater nach der Geburt seines Kindes in Deutschland gesetzlich zusteht. Das führt mitunter zu abstrusen Situationen: Gehen etwa die Wehen am Morgen los, aber das Kind ist bis Mitternacht nicht geboren, ist der Urlaubstag verbraucht – eine Geburt, die sich nicht an den Tageswechsel hält, ist schlicht nicht vorgesehen.

Natürlich kommen viele Firmen – so auch unsere – den Vätern ein wenig entgegen. Sie dürfen Gleitzeit nehmen oder Urlaub einreichen und dieser wird dann auch kurzfristig genehmigt. Ein Anrecht darauf besteht jedoch nicht – und im Zweifel müssen Arbeitnehmer am Tag 2 wieder zur Arbeit erscheinen und (ggf. werdende) Mutter und Kind allein lassen.

Auch die EU hat erkannt, dass das ein absoluter Anachronismus ist, der Väter massiv benachteiligt – denn die ersten Tage und Wochen im Leben des eigenen Kindes sind eine ganz besondere Zeit, in der auch die Väter eine Bindung aufbauen müssen, wenn sie später gleichberechtigt am Leben ihres Kindes teilhaben wollen. Dem wurde

Rechnung getragen: In der EU-Richtlinie 2019/1158 wurden die Mitgliedsstaaten verpflichtet, 10 Tage (zwei Wochen) bezahlten Sonderurlaub für Väter zur Geburt des eigenen Kindes einzuführen. Auch Deutschland hatte demnach bis 2022 Zeit, diese Richtlinie in nationales Recht zu überführen.

Passiert ist seitdem: Nichts.

Also, fast nichts – inzwischen hat die EU ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland eingeleitet. Der Sonderurlaub – Familienstartzeit genannt – hängt im Gesetzgebungsverfahren fest. Er ist fester Bestandteil des Koalitionsvertrages, aber die FDP wehrt sich gegen die Umsetzung: denn bezahlen sollen es die Firmen. Und die Wirtschaft sei nun wirklich mehr als ausreichend belastet, findet die FDP.

Kleiner Faktencheck: Eine Frau in Deutschland bekommt im Schnitt ca. 1,5 Kinder im Leben, derselbe Wert dürfte ungefähr auch für die dazugehörigen Väter gelten – macht 15 Tage Sonderurlaub pro Erwerbsleben. Wenn man sich überlegt, dass jährlich ein Mindesturlaubsanspruch von

20 Tagen, ein (selten genug wahrgenommener) Bildungsurlaubsanspruch von 5 Tagen sowie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall besteht, will nicht einleuchten, wieso diese 15 Tage (pro Leben, nicht pro Jahr!) die Wirtschaft in den Ruin führen sollen.

Ganz im Gegenteil – am 6. Juni diesen Jahres forderte ein offener Brief, unterzeichnet von Unternehmen wie auch diversen Verbänden und Wohlfahrtsorganisationen, dass die Familienstartzeit endlich eingeführt werden soll. Darüber hinaus gibt es erste Arbeitgeber, die vorpreschen und eigenmächtig Sonderurlaub für Väter einführen: darunter Siemens Energy.

Wenn das bei einer Schwesterfirma möglich ist, dann stellt sich doch die Frage, warum es das bei der Siemens Mobility nicht gibt.

Wir als Metaller fordern: Auch für Väter muss es die Chance geben, sich gleichberechtigt an der Erziehung ihres Kindes zu beteiligen. Siemens sollte ihnen das durch Einführung der Familienstartzeit ermöglichen, ohne dafür auf die Politik zu warten!

Durch die EU-Richtlinie haben Väter seit 2022 ein Recht auf Familienstartzeit. Da dieses durch Verschulden der BRD noch nicht gewährt wird, sollten Väter, die seit 2022 Kinder bekommen haben oder noch bekommen werden, die Möglichkeit einer Schadensersatzklage gegen die BRD prüfen.



DER RAIL CAMPUS UND DAS NEUE NORMAL

Zwei Visionen

Der Rail Campus steht exemplarisch für das „New Normal“ – ein Begriff, der in der modernen Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung gewinnt. Die Vision einer neuen Normalität birgt sowohl Herausforderungen und Chancen, als auch das Potential der schlechten Umsetzung.

Was passiert, wenn's schiefläuft?

Büroflächen erinnern an Legebatte, Besprechungsräume sind Mangelware, von Schallschutz kann man nur träumen und es gibt keine Räume für verschiedene Arbeitsmodi. Arbeitsschutzstandards werden massiv unterlaufen. Niemand fühlt sich wohl und wer kann, „flüchtet“ ins Homeoffice, dass er/sie selbst ausgestattet hat. Neu eingestellte Kolleg*innen entscheiden sich, doch lieber woanders zu arbeiten. Die Produktivität und der Spaß an der Arbeit

sinken, der Krankenstand geht hoch und die „innere Kündigung“ ist an der Tagesordnung. Dafür hat die Firma eine Menge Fläche eingespart und kann ein Gebäude abmieten.

Was passiert, wenn's gut läuft?

Homezones haben eine ideale Größe für Flexibilität, es gibt verschiedene Bereiche für verschiedene Arbeitsmodi, zum Beispiel klassische Bürobereiche, Fokusarbeitsplätze, Kollaborationsräume, Besprechungsräume mit Technik für hybride Meetings, und der Schallschutz sorgt für eine angenehme Atmosphäre. Die Beschäftigten haben alle eine gute Ausstattung im Homeoffice und „genießen“ die Vorzüge aus beiden Welten (Standort und Homeoffice). Neu eingestellte Kolleg*innen sind froh sich für Siemens entschieden zu haben und die „alten Hasen und Hässinnen“ freuen sich über verbesserte



Arbeitsbedingungen. Die Produktivität steigt und der Krankenstand sinkt. Die Mundpropaganda sorgt für ein gutes Image und den Zulauf an Fachkräften.

Gefällt euch die zweite Vision? Mir auch.

Um der zweiten Vision so nahe wie möglich zu kommen, ist es nun die Aufgabe von Führungskräften, Homezone-Verantwortlichen und Nutzervertretern, die Bedürfnisse der Beschäftigten so genau wie möglich aufzunehmen, damit diese in die Planung des Rail Campus Teams einfließen können und befriedigend umgesetzt werden. Das Wohl der Beschäftigten muss an erster Stelle stehen.

Die IG Metall-Betriebsräte werden eine aktive Rolle bei der Entwicklung des Projektes einnehmen, damit nichts „schief“ läuft.



32 JAHRE SIEMENS

Der Nächste bitte ...

Wertschätzung – das ist das große Thema bei Siemens in allen Sonntagsreden. Den Beschäftigten soll Wertschätzung entgegengebracht werden. Die Realität bleibt jedoch mitunter weit hinter diesem Anspruch zurück.

32 Jahre bei Siemens – das ist bis zur Rente ein halbes Leben in unserer Fertigung, unermüdlich an der Arbeit, durch Schicht, Corona, gute und weniger gute Zeiten.

Die Wertschätzung, die es dafür gab? Gar keine.

Weder der Vorgesetzte noch der Gruppenleiter fanden am letzten Tag eines

Kollegen ein paar nette Worte, einen Händedruck, einen Dank oder gar einen Blumenstrauß.

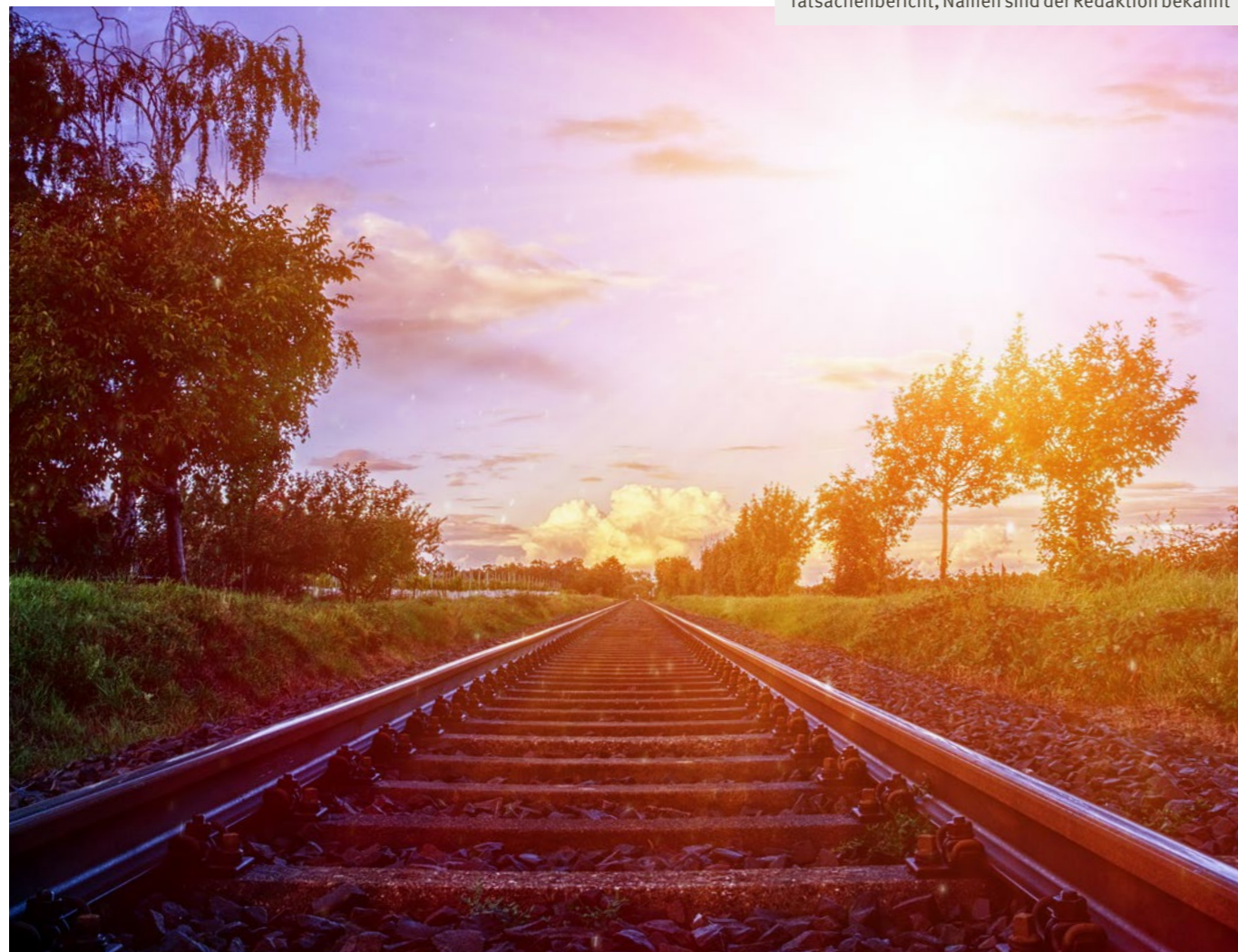
Zum Glück gab es Kolleg*innen, die das Schlimmste verhindert haben. Sie haben gesammelt und doch noch einen Blumenstrauß besorgt und den Kollegen verabschiedet. Nur von den Führungskräften, von Siemens: Nichts. 32 Jahre, ein halbes Leben, und da geht einer still und leise aus der Tür, ohne dass es jemanden interessiert.

War das schon immer so? Irgendwann einmal, da gab es auch in der Fertigung mehr. Ein wenig Beachtung, ein wenig Wertschätzung für den Menschen,



für all die Zeit, die er oder sie mit uns verbracht hat, einen Dank, zumindest, und manchmal auch Blumen. Es wäre schön, wenn man sich daran erinnern würde, dass hier Menschen arbeiten, nicht Personalnummern, und dass Wertschätzung nicht bedeutet, auf einer Betriebsversammlung eine schöne Rede zu halten, sondern da zu sein. Bei jedem einzelnen Beschäftigten. Ihm die Hand zu schütteln, wenn es Zeit wird und danke zu sagen, danke für all die Zeit, den Schweiß und Stress, und danke, dass du trotzdem geblieben bist, dich eingesetzt hast und ein wertvolles Mitglied in unserem Team und Standort warst. Das wäre Wertschätzung.

Tatsachenbericht, Namen sind der Redaktion bekannt



DIE IG METALL MISCHT SICH EIN

Internationale Solidarität mit unseren Kolleg*innen in Sacramento

Der eine oder die andere hat es vielleicht bereits im Siemens Dialog gelesen: In unserem Werk in Sacramento gab es massive Vorwürfe bzgl. der Behinderung gewerkschaftlicher Betätigung und der Missachtung von Arbeitsschutz. Dort versuchen gerade die Gewerkschaften Boilermakers und International Brotherhood of Electrical Workers, eine Organisation des Betriebs zu erreichen.

Die USA funktionieren da etwas anders als Deutschland: Wenn die Unternehmensleitung Gesprächen nicht von alleine zustimmt, muss die Gewerkschaft diese über eine Wahl erzwingen. Alle Mitarbeitenden des Unternehmens stimmen dann darüber ab, ob sie von dieser Gewerkschaft vertreten werden möchten. Um diese Wahl durchführen zu können, muss die Gewerkschaft von den Mitarbeitenden Unterschriften zur Unterstützung sammeln – und es gab Vorwürfe, dass diese Sammlung vonseiten Siemens massiv behindert würde. Ein solches Vorgehen, auch über spezialisierte Agenturen (sog. Union Busting) ist in den USA durchaus üblich, aber Siemens hat sich in einem Rahmenabkommen mit dem Gesamtbetriebsrat und der IG Metall dazu verpflichtet, Gewerkschaften nicht zu behindern. Von der Unternehmensseite wurde ein Union Busting wie auch alle anderen Vorwürfe bestritten.



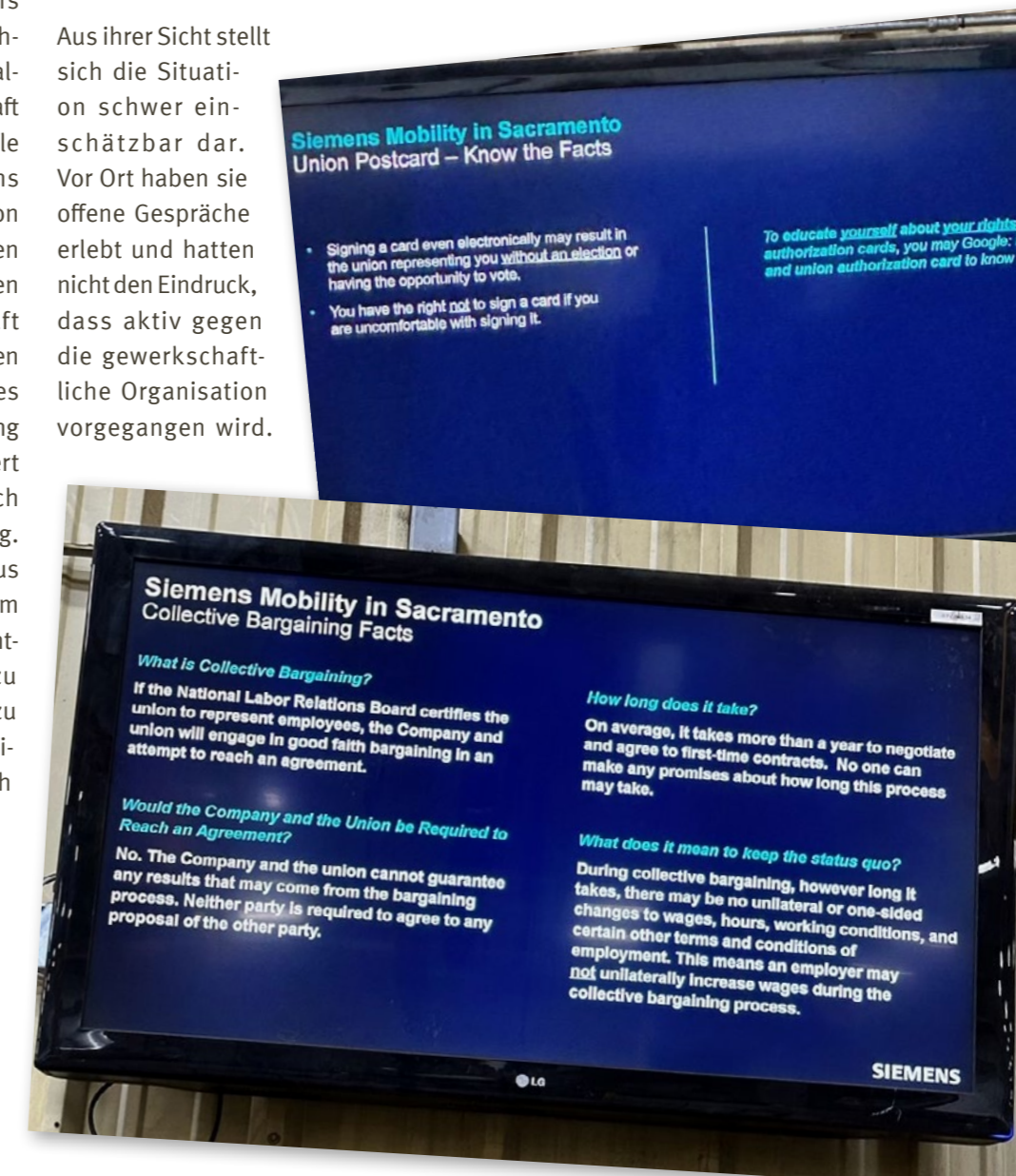
Mehr hierzu:
www.dialog-igmetall.de/nachrichten/licht-ins-dunkel

Als IG Metall stehen wir natürlich unseren Kolleg*innen auf der anderen Seite des Atlantiks zur Seite. Der besagte Artikel im Siemens Dialog war ein erster Schritt, um wieder Bewegung in die festgefahrene Situation zu bringen, und dies ist auch geglückt. In der Folge haben Bettina Haller, Vorsitzende des Gesamtbetriebsrates (GBR) und Christian Pfeiffer, Mitglied des GBR, das Werk in Sacramento besucht, um sich ein Bild zu machen.

Aus ihrer Sicht stellt sich die Situation schwer einschätzbar dar. Vor Ort haben sie offene Gespräche erlebt und hatten nicht den Eindruck, dass aktiv gegen die gewerkschaftliche Organisation vorgegangen wird.

Dennoch sind die teils massiven Vorwürfe noch nicht aus der Welt. Immerhin scheint die Kampagne der Gewerkschaften gute Fortschritte erzielt zu haben.

Wir bleiben dran und setzen uns auch weiterhin dafür ein, dass unsere amerikanischen Kolleg*innen in den Genuss der gleichen Rechte kommen wie wir hier vor Ort – und euch halten wir natürlich auf dem Laufenden!



BETRIFFT MICH NICHT? BETRIFFT MICH DOCH!



Warum die Tarifrunde auch für ATler wichtig ist

Der erste Reflex vieler unserer AT-Angestellten, wenn es um Tarifverhandlungen geht, ist: Das betrifft mich doch gar nicht. Ich bin doch außertariflich angestellt und falle damit nicht unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages. Doch das ist zu kurz gedacht. Denn für außertarifliche Beschäftigung gilt: sie darf die Tarifverträge nicht ersetzen. Daher muss nicht nur mehr gezahlt werden als in der höchsten Tarifstufe, es muss sogar ein gewisser Mindestabstand eingehalten werden.

Was bedeutet das jetzt konkret für das Entgelt der ATler? Das Entgelt der niedrigsten AT-Stufe (der die meisten unserer AT-Beschäftigten angehören), entspricht mindestens dem höchsten Tarifentgelt ERA13 plus 17,5 Prozent. Das heißt: Steigt das Entgelt im Tarif, muss auch das Entgelt der ATler steigen, um den Mindestabstand zu wahren.

Es ist also ein Irrtum, dass ATler nicht vom Abschluss eines Tarifvertrages

profitieren und genauso ist es ein Irrtum, dass sie sich dafür nicht einsetzen können. Auch sie dürfen sich versammeln, einer Gewerkschaft beitreten, und insbesondere dürfen sie an Aktionen der Tarifrunde teilnehmen und streiken. Es ist anzunehmen, dass sich die meisten ATler auch über eine Erhöhung ihres Entgeltes um 7 Prozent freuen würden – also lasst uns solidarisch Seite an Seite dafür einstehen, wenn es Zeit wird aufzustehen!

Rechenbeispiel für unseren Tarifvertrag (Metall + Elektro Fläche):

$$6544 \text{ €} : 35 \text{ Stunden} \times 40 \text{ Stunden} = 7479 \text{ €} \times 1,175 = 8787,83 \text{ €}$$

↑ **Höchstes Tabellenentgelt (ERA 13C)**
 ↑ **Tägliche Arbeitszeit (Tarif)**
 ↑ **Vereinbarte Arbeitszeit des ATlers**
 ↑ **Vergleichsentgelt**
 ↑ **17,5% Abstandsgebot**
 ↑ **Mindestentgelt inkl. aller rechtlich verbindlichen Sonderzahlungen**

Wann amortisiert sich streiken?

Gehen wir von 160 Stunden Arbeit pro Monat aus, dann ist 1 Stunde streiken gleich 0,625 Prozent der monatlichen Arbeitszeit (und des Bruttoentgeltes).

Rechenbeispiel:

$$1000 \text{ € brutto} \times 0,625 \% = 6,25 \text{ € Abzug je Stunde Streik}$$

$$1000 \text{ € brutto} \times 7 \% \text{ Lohnerhöhung} = 1070 \text{ €}$$

Fazit: Bei einer Lohnerhöhung um 7 Prozent ist der Verlust durch eine Stunde Streik bereits nach der nächsten Monatsabrechnung unter neuem Tarif mehr als ausgeglichen.



ENTGELT-ABZUG BEIM WARNSTREIK

Was wird mir abgezogen, wenn ich beim Warnstreik vor dem Tor stehe?

Bei einem Warnstreik soll die Arbeit eingestellt werden, das bedeutet dann auch ein Abzug vom Entgelt, da in der Zeit NICHT gearbeitet wurde.

Für eine grobe Abschätzung kann der Brutto- / Netto-Rechner des BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) verwendet werden.

Die Angaben unterliegen persönlichen Situationen, z.B. Steuerklasse, Anzahl der Kinder, Religionszugehörigkeit, Zulagen, etc. Daher ist die Berechnung nur als grobe Richtung zu verstehen.

Beispiele bezogen auf Entgeltgruppen (ERA) und plus 7 Prozent durch den Streik im TV:

ERA	Bruttoentgelt	1 Std. Streiken kostet	Brutto-Plus bei 7%
5B	3394,00	22,29	+ 237,58
8B	4097,00	26,91	+ 286,79
10B	4467,00	29,34	+ 312,69
	5000,00	32,84	+ 350,00

Hier der Link zum BMAS-Rechner:



www.bmas.de/static/Teilzeit-Netto-Rechner/index.html



STREIKEN

Keine Zeit, keine Lust und es reicht doch, wenn die anderen das machen?

Es ist wichtig, sich als Arbeitnehmer*in an Streiks zu beteiligen, um für bessere Arbeitsbedingungen, gerechte Entgelte und andere wichtige Anliegen einzutreten. Durch die Teilnahme an Streiks können Beschäftigte ihre Solidarität zeigen, ihre Stimme gemeinsam stärken und Druck auf Arbeitgeber ausüben, um Veränderungen herbeizuführen. Streiks sind ein demokratisches Recht aus dem Grundgesetz und eine Möglichkeit, die Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu verteidigen und ihre Interessen zu schützen. Indem man sich an Streiks beteiligt, trägt man dazu bei, die Arbeitswelt fairer und gerechter zu gestalten.

STREIKEN LEICHT GEMACHT

Wann darf ich streiken?

Wenn die zuständige Gewerkschaft in meinem Betrieb zu einem Streik aufruft.

Was ist der Unterschied zwischen einem Warnstreik und einem „echten Streik“?

Der Warnstreik unterscheidet sich von einem „echten“ Streik nur dadurch, dass ihm kein endgültiges Scheitern der Verhandlungen und keine Urabstimmung vorausgegangen sind.

Warum darf ich streiken?

Wer streikt, kann sich direkt auf das Grundgesetz berufen. Nach Art. 9 Abs. 3. 1 GG ist das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und

SOLIDARITÄT GEWINNT TARIFBEWEGUNG 2024

Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, für jedermann und für alle Berufe gewährleistet („Vereinigungsfreiheit“). Die Rechtsstellung der Gewerkschaften ist hier verankert.

Kann es arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, wenn ich streike?

Folgen Beschäftigte dem Aufruf der Gewerkschaft, werden die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert, das heißt, sie gelten für die Zeit des Streiks nicht. Der Arbeitgeber muss Zeiten des Streiks nicht bezahlen. Der Arbeitnehmer hat keine Arbeitspflicht.

Darf ich streiken, auch wenn ich nicht in der Gewerkschaft bin?

Ein Streikrecht für Nichtmitglieder folgt aus der Freiheit zur koalitions-gemäßen Betätigung im Grundgesetz Artikel 9 Absatz 3. Im Fall eines „echten“ Streiks haben allerdings

nur Mitglieder Anspruch auf Unterstützungsleistungen.

Gilt das Streikrecht auch für Auszubildende?

Außerhalb der Berufsschulzeiten dürfen sich Auszubildende am Warnstreik beteiligen. Voraussetzung ist, dass Gegenstand des angestrebten Tarifvertrages auch Regelungen sind, von denen Auszubildende profitieren. Dies wird in der Regel der Fall sein.

Muss ich mich von der Arbeit abmelden und ausstempeln, wenn ich streiken will?

Nein, weil die arbeitsvertraglichen Pflichten suspendiert sind. Dies gilt sowohl für die Hauptpflicht (Arbeitsleistung), als auch für Nebenpflichten (Abmelden). Eine Pflicht zum Abmelden wegen Streiks würde eine psychische Hürde bedeuten, die mit der Bedeutung des Streikrechts als Grundrecht nicht vereinbar wäre. Wenn man vor Beginn des Warnstreiks ausstempeln würde, hätte man ja gewissermaßen Freizeit. Beim Streik geht es aber gerade darum, dass die Arbeitsleistung nicht erbracht wird. Fehlstunden müssen also nicht nachgearbeitet werden. Dies gilt insbesondere bei Gleitzeit. Fazit: „Wer ausstempelt, streikt nicht“.

Trotz der rechtlich eindeutigen Lage gehört es am Standort Braunschweig zum guten Ton, der Führungskraft einen Hinweis zur Teilnahme am Streik zu geben.

Darf der Arbeitgeber mir für die ausgefallene Arbeit Stunden vom Arbeitszeitkonto streichen?

Nein, das darf er nicht.

Darf ich als Leiharbeiter streiken?

Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Paragraf § 11 Abs. 2 Satz 1 heißt es: „Der Entleiher darf den Leiharbeitnehmer nicht tätig werden lassen, wenn sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist.“

Darüber hinaus haben Leiharbeitskräfte auch gesetzlich das Recht, in einem Betrieb, der unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen ist, Arbeiten als Streikbrecher zu verweigern. Leiharbeitskräfte haben gemäß Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ein Leistungsverweigerungsrecht. Die Verleiher müssen bei der Wahrnehmung des Leistungsverweigerungsrechts oder beim Bestehen des tarifvertraglichen Einsatzverbotes entweder das Entgelt weiterzahlen oder die betroffenen Leiharbeiter*innen in einem anderen Betrieb einsetzen. Bei kürzeren Warnstreiks machen sie davon jedoch oft keinen Gebrauch.



VL-TALK MANTELTARIFVERTRAG

Tarifvertrag ist nicht gleich Tarifvertrag

Der Manteltarifvertrag (MTV) regelt viele Rahmenbedingungen für die Kolleg*innen in der Metall- und Elektroindustrie.

Hier geht es um vieles, was außer dem Entgelt noch wichtig ist: Arbeitszeit, Urlaub, Mehrarbeit, Schichtzuschläge und so weiter.

Am 26. August 2024 gaben Claudia Bremer (Vertrauenskörperleiterin) und Malte Stahlhut (Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Braunschweig) in einer Onlineveranstaltung mehr als 130 Zuhörer*innen einen Einblick in die Regelungen des MTV Niedersachsen. Im Anschluss gab es eine rege Frage- und Diskussionsrunde.

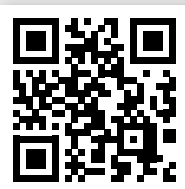


Du hast den VL-Talk verpasst oder hattest keine Zeit? Kein Problem – Hier findest du die Aufzeichnung:

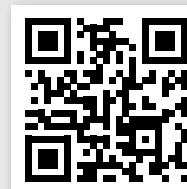


Knowledge-Board
IG Metall Braunschweig

Folge uns auf Viva Engage und verpasse nichts mehr:



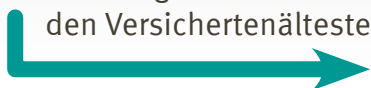
IG Metall Braunschweig
(yammer.com)



BWG hat 365 Frauentage
(cloud.microsoft)

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG

Beratungstermine bei
den Versichertenältesten



Mitglied werden ✓
📍 [igmetall.de/beitreten](https://www.igmetall.de/beitreten)



TELEFONHOTLINE LEIHARBEIT
für IG Metall-
Mitglieder kostenlos
📞 0800 44 63 488



SIEMENS Dialog
Die Plattform der
Siemens-Experten in der IG Metall.
📍 [dialog-igmetall.de](https://www.dialog-igmetall.de)

IMPRESSUM

REDAKTION: IG Metall-Vertrauensleute bei Siemens, Braunschweig • V.i.S.d.P.: IG Metall Braunschweig, Malte Stahlhut, Wilhelmstraße 5, 38100 Braunschweig • LAYOUT & SATZ: d&d design & distribution GmbH & Co. KG, www.d-welt.de • FOTOS: IG Metall, d&d, Pixabay (nattanan23, Bru-nO), Freepik.com (rusirawalpita, chronotales200, EyeEm)