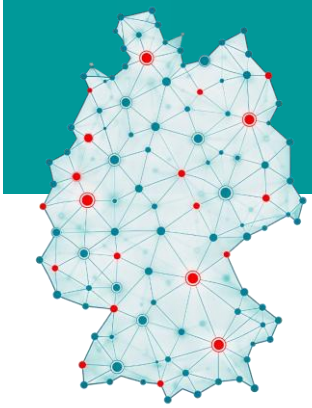

WIR SIND SIEMENS

Unsere Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie.

Mensch vor Marge
IG Metall bei SIEMENS

Warnstreiks in der M+E-Tarifrunde:
UNSERE GEMEINSAME CHANCE. UNSER GUTES RECHT.

Wie mache ich beim Warnstreik mit?
Ich folge ganz einfach dem Warnstreik-Aufruf der IG Metall und gehe/fahre/surfe so los, dass ich pünktlich zur im Aufruf angegebenen Startzeit an der dort angekündigten Warnstreik-Kundgebung teilnehmen kann. Manchmal kann das auch eine „Online-Warnstreik"-Kundgebung (per MS Teams) sein. Bei einem Frühschluss-Warnstreik gehe ich zu dem im Aufruf angegebenen Zeitpunkt einfach früher in den Feierabend.

Wieso darf ich überhaupt am Warnstreik teilnehmen?
Weil im Rahmen deiner Teilnahme an einem aufgerufenen Warnstreik deine **wichtigsten arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten als Arbeitnehmer/in (v.a. die Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung) „von Rechts wegen" ausgesetzt** sind.

Ist eine vorherige Ankündigung meiner Warnstreikteilnahme und eine Abmeldung beim Chef erforderlich?

Grundsätzlich muss ich meine beabsichtigte Teilnahme am Warnstreik weder gegenüber der Führungskraft, der P&O, dem Disponenten und/oder dem Kunden gegenüber vorab mitteilen. Ich kann vor dem Warnstreik sogar behaupten, dass ich nicht am Warnstreik teilnehmen werde oder mich dazu einfach komplett bedeckt halten; und dann dennoch zum Warnstreik gehen. Ebenso wenig muss ich mich selber in eine „Meldeliste" eintragen.

Ob ich mich dennoch vor dem Losgehen bei irgendwem abmelde (z.B. aus Höflichkeit, Kollegialität o.a. Gründen), **entscheide ich selber** nach eigenem Ermessen und Abwägen. Eine rechtliche Verpflichtung dazu besteht nicht.

Wie muss ich mich *nach* dem Warnstreik verhalten?

Es besteht *keine* rechtliche Verpflichtung, sich nach der Warnstreik-Teilnahme bei irgendwem wieder anzumelden; Ausnahmen davon bestehen nur dort, wo eine Wiederanmeldung nach Abwesenheiten aus Sicherheitsgründen generell immer erforderlich ist. Nach dem Warnstreik wird schlicht und ergreifend die Arbeit wieder aufgenommen.

Wird man von der Führungskraft, der P&O oder einer anderen dazu befugten Instanz im Nachgang (ggf. auch Tage später) gefragt, ob man am Warnstreik teilgenommen hat, weil diese Information im Zusammenhang mit einer möglichen Entgeltkürzung für die warnstreikbedingte Nichtarbeitszeit erhoben wird, muss man allerdings die Wahrheit sagen. Ein Nachteil kann einem daraus jedoch trotzdem nicht erwachsen.

Auf der Rückseite findest du weitere Fragen & Antworten zum Thema Warnstreik. Solltest du dennoch unsicher sein, wie du dich *in puncto* Warnstreiks „richtig" oder angemessen verhalten kannst, dann wende dich gerne an die IG Metall-Vertrauensleute in deinem Betrieb oder an die IG Metall-Geschäftsstelle vor Ort: www.igmetall.de/vor-ort

Sollte es wider Erwarten Stress mit dem Arbeitgeber haben, dann informiere umgehend IG Metall und Betriebsrat!

WEIL DU ZÄHLST!
TARIFBEWEGUNG JETZT

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main, vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzende: Christiane Benner, Kontakt: vorstand@igmetall.de; V.i.S.d.P. / verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV: Horst Ott, Bezirksleiter, IG Metall Bezirksleitung Bayern, Schwanthalerstr. 64, 80336 München; Bezirk.Bayern@igmetall.de

TARIFRUNDE 2026 M+E-Industrie
- FAQs -

Rechtliche Grundlagen:
Unser Recht auf Warnstreik und Streik ist **im Grundgesetz geschützt** (v.a. Art. 9 Abs. (III) und Art. 8 GG) und teilweise auch noch zusätzlich in einigen Landesverfassungen verankert. Gewerkschaftliche Warnstreiks nach Ende der Friedenspflicht stehen daher unter einem besonderen rechtlichen Schutz. Alle von der IG Metall aufgerufenen (Warn-)Streiks und Kundgebungen während der Arbeitszeit sind daher **rechtmäßige Maßnahmen**. Dies gilt auch für Beschäftigten im „Mobile Working".

Was ist ein Warnstreik?
Warnstreiks sind **zeitlich befristete, relativ kurze Arbeitsniederlegungen**, die zulässig sind, wenn die Friedenspflicht beendet ist; dies ist im Hinblick auf die Forderungen in der M+E-Industrie (und im verbliebenen Geltungsbereich der TvSv) **ab dem 01.11.2026** der Fall. Mit der Warnstreik-Teilnahme signalisieren die Beschäftigten dem Arbeitgeber, dass sie **hinter den Tarifforderungen der IG Metall stehen**. Warnstreiks gibt es in den unterschiedlichen Formen, z.B. als zeitweise Arbeitsunterbrechung, als Frühschluss-Aktion, als öffentliche Kundgebung oder auch als digitale Online-Warnstreik-Kundgebung (z.B. per MS Teams).

Warum ist eine Warnstreik-Teilnahme 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 das übrigens auch für die arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten des Arbeitgebers: Er muss mir für die Dauer meiner Warnstreik-Teilnahme kein Entgelt zahlen, kann also mein Entgelt entsprechend zeitanteilig kürzen.

Kann die Teilnahme am Warnstreik persönliche Konsequenzen haben?
Nein. Es darf deswegen weder eine Abmahnung oder Kündigung ausgesprochen noch anderweitig diskriminiert werden. Sollte der Arbeitgeber trotzdem damit drohen, steht dir als IG Metall-Mitglied rechtliche und ggf. auch finanzielle Unterstützung zu; wende dich dann bitte *direkt* an die örtlich zuständige IG Metall-Geschäftsstelle und informiere deinen Betriebsrat darüber.

Muss ich mich beim Chef zum Warnstreik abmelden, in „Meldelisten" eintragen oder „ausstempeln"?
Wenn die IG Metall zum Warnstreik aufruft, müssen für die Dauer des Warnstreiks die üblichen Pflichten aus dem Arbeitsvertrag nicht erfüllt werden. Das bedeutet auch: Für den Warnstreik musst du dich **weder abmelden, noch „ausstempeln"**, noch dich selber in irgendeine „Meldeliste" eintragen. Die beabsichtigte **Warnstreikteilnahme muss auch nicht vorab angekündigt werden**, denn deine Teilnahmeentscheidung kann auch kurzfristig gefasst werden… Der Arbeitgeber darf jedoch selber erfassen und auch im Nachgang erfragen, wer wie lange warnstreikbedingt abwesend war, um für diesen Zeitraum das Entgelt anteilig kürzen zu können; in diesem Fall muss man auch wahrheitsgemäß antworten.

Kann der Arbeitgeber mich einfach so zu „Notarbeiten" zwingen?
Nein. Der Arbeitgeber darf keinen warnstreikwilligen Beschäftigten einfach zu „Notarbeiten" verpflichten. Notwendige Arbeiten, die z.B. schwerwiegende Schäden an Maschinen, Anlagen und/oder Produkten verhindern sollen, können auf Basis einer sog. „Notdienstvereinbarung" zwischen dem Arbeitgeber und der IG Metall vom (Warn-)Streik ausgenommen werden. Eine einseitige Festlegung oder Anweisung durch den Arbeitgeber ist nicht zulässig. Übrigens: „Notdienst" bedeutet in diesem Zusammenhang auch nicht, den „normalen Betrieb auf kleiner Flamme" einfach weiterlaufen zu lassen…

Wer darf sich überhaupt an einem Warnstreik beteiligen?
Das Streikrecht ist im Grundgesetz verankert und somit verfassungsrechtlich garantiert. Es spielt für das Recht auf Warnstreikteilnahme daher auch keine Rolle, ob man Gewerkschaftsmitglied ist oder nicht. **Trotzdem haben IG Metall-Mitglieder den Vorteil, dass die Tarifabschlüsse für sie unmittelbar und zwingend gelten, und sie auch durch den Rechtsschutz erfasst sind.**

Azubis/Dualis: Auszubildende **dürfen streiken**, denn ihre Ausbildungsbedingungen sind in unseren Tarifverträgen geregelt. Zudem regelt § 10 Abs. 2 BBiG auch die Anwendbarkeit der arbeitsrechtlichen Rechtsvorschriften und -grundsätze, dazu gehört auch das Arbeitskampfrecht. Gerade die zeitlich befristeten Warnstreiks können auch nicht das Ausbildungsziel gefährden. An Schultagen müssen Azubis jedoch am Unterricht teilnehmen; analog gilt das für Dual Studierende und die Hochschule.

Leihbeschäftigte: Leihbeschäftigte („ZAKs") **dürfen nicht als Streikbrecher eingesetzt werden**. Die Leiharbeitsfirma muss über einen angekündigten Streik von Siemens informiert werden und ggf. nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten für die Leihbeschäftigten suchen. Die Leiharbeitsfirma ist verpflichtet, den Lohn während des Warnstreiks weiterzuzahlen.

Außertariflich Beschäftigte: Auch AT-/ÜT-Beschäftigte, die durch individuelle arbeitsvertragliche Vereinbarung nicht unter den Geltungsbereich der Tarifverträge fallen, **dürfen dennoch streiken**, da auch für sie die Grundrechte gelten und ihre Entgelte zudem durch die Mindestabstandsregelungen in den Tarifverträgen indirekt bzw. mittelbar auch vom Tarifergebnis abhängen.

Vorgesetzte/Führungskräfte: Sind auch Beschäftigte und haben meistens auch ein Interesse an fairen Tarifbedingungen. Vorgesetzte haben kein Recht dazu, das Streikrecht ihrer nachgeordneten Beschäftigten einzuschränken. Daher besteht umgekehrt für sie auch keine Pflicht, einer entsprechenden Anweisung „von oben" unhinterfragt Folge zu leisten, als wäre sie Beamte. Im Gegenteil: **Führungskräfte bei Siemens sind herzlich eingeladen, sich an den Warnstreiks ebenfalls zu beteiligen!**