

ENTGELT TARIFRUNDE MuE & TVSV



Warnstreiks in der Entgelt-Tarifrunde MuE & TvSv: 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 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 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 vor dem Losgehen bei irgendwem abmelde (z.B. aus Höflichkeit, Kollegialität oder anderen Gründen etc.), **entscheide ich selber** nach eigenem Ermessen.

Weitere Infos und Hinweise zum Thema Warnstreik siehe das **FAQ** auf der Rückseite dieses Infos.

Erfahrungsgemäß werden Beschäftigte in den Siemens Niederlassungen häufig erst im Nachgang der Warnstreiks von der Führungskraft, Belegstelle o.a. gefragt, ob und wie lange sie am Warnstreik teilgenommen haben. Und wie dann die daraus resultierende **Abwesenheitszeit in den gängigen Tools oder Zeitkonten** (z.B. LEDA, myGEKKO, V2-Konto usw.) **erfasst** werden soll. Hierbei werden häufig die beiden folgenden „Optionen“ ins Spiel gebracht:

1 Kennzeichnung der warnstreikbedingten Abwesenheitszeit im verwendeten Erfassungstool als „Streik (unbezahlt)“.

In diesem Fall bekäme der Arbeitgeber im Nachgang von mir die Info, in welchem Zeitraum ich wegen Warnstreikteilnahme abwesend war und dass ich daher für diesen Zeitraum auch kein Entgelt beanspruche.

Problem: Die verwendeten Erfassungstools sehen systemseitig häufig nur eine **tageweise** Kennzeichnung für „Streik (unbezahlt)“ vor. Eine für Warnstreiks wesentlich sinnvollere, nämlich **stundenweise** Kennzeichnung für „Streik (unbezahlt)“ ist dagegen systemseitig gar nicht vorgesehen.

Empfehlung: Der Beschäftigte meldet seiner Führungskraft oder der Belegstelle im Nachgang **per E-Mail** den Zeitraum seiner warnstreikbedingten Abwesenheit, macht sie zugleich darauf aufmerksam, dass ihm eine stundenweise Abwesenheitskennzeichnung für die Warnstreikteilnahme im Erfassungstool systemseitig nicht möglich war und fordert sie auf, die korrekte, stundenweise Eintragung in das Tool bitte selber vorzunehmen.

Sollte es daraufhin eine kritische Rückmeldung/Ansprache durch die Führungskraft o. a. geben, dann bitte sofort den Betriebsrat einschalten!

2 Für den Zeitraum der Teilnahme am Warnstreik wird Gleitzeitguthaben aus dem individuellen ArbZ-Konto (V2) genommen.

In diesem Falle habe ich meine Teilnahme am Warnstreik durch mein eigenes Gleitzeitguthaben quasi selber „beglichen“. Daher findet dann auch keine Minderung des Entgelts statt.

Nachteil: Dem Arbeitgeber wird damit kein echter unmittelbarer ökonomischer Druck verursacht. Und er wird von der Notwendigkeit einer Lösung seines nebenstehend beschriebenen Erfassungsproblems entlastet...

Die Wahl der Option muss natürlich jede/r selber treffen. Unsere Empfehlung zur Vorgehensweise steht in Option 1.

ENTGELT TARIFRUNDE MuE & TVSV

- FAQs -



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 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, kurze Arbeitsniederlegungen**, die zulässig sind, wenn die Friedenspflicht beendet ist; dies ist im Hinblick auf die Entgeltforderungen in der MuE-Industrie sowie im Geltungsbereich der TvSv **ab dem 29.10.2024** der Fall. Mit der Warnstreikteilnahme zeigen die Beschäftigten dem Arbeitgeber, dass sie **hinter den Tarifforderungen stehen**. Warnstreiks gibt es in den unterschiedlichen Formen, z. B. als zeitweise Arbeitsunterbrechung, als Frühschluss-Aktion, als öffentliche Kundgebung oder als digitale Online-Warnstreik-Kundgebung (z.B. per MS Teams).

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 Dauer meiner Warnstreikteilnahme kein Entgelt zahlen, kann also mein Entgelt entsprechend anteilig kürzen.

Kann die Teilnahme am Warnstreik 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 „Listen“ 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 eben auch: Für den Warnstreik musst du dich **weder abmelden, noch „ausstempeln“**, noch dich selber in irgendeine „Liste“ eintragen. Die beabsichtigte **Warnstreikteilnahme muss auch nicht vorab angekündigt werden**, denn deine Teilnahmeentscheidung kann auch kurzfristig heranreifen... Der Arbeitgeber müsste also (und darf auch) selber aktiv erfassen, wer wie lange warnstreikbedingt abwesend war, um für diesen Zeitraum das Entgelt anteilig kürzen zu können.

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 sogenannten „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 das Grundrecht auf Streik besteht und ihre Entgelte zudem durch die Mindestabstandsregelungen in den Tarifverträgen indirekt 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. Im Gegenteil: **Führungskräfte bei Siemens sind herzlich eingeladen, sich an den Warnstreiks selber zu beteiligen!**