

1. Das Wichtigste auf einen Blick: Was ist ein Warnstreik?

Ein Warnstreik ist eine von der Gewerkschaft aufgerufene, **befristete Arbeitsniederlegung** von einigen Stunden. Das Ziel ist es, den Arbeitgeber durch legitimen Druck zu einem verhandlungsfähigen Angebot zu bewegen oder gegen unzureichende Angebote zu protestieren. Der Warnstreik ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ein verhältnismäßiges und rechtmäßiges Mittel des Arbeitskampfrechts.

- **Der Ablauf:** Die zuständige IG Metall-Bezirksleitung legt im Warnstreikaufruf verbindlich Uhrzeit, Dauer und den Treffpunkt für die Aktion vor Ort fest.
- **Geltungsbereich:** Der Aufruf gilt für alle Beschäftigten in den genannten Bereichen — gleichermaßen für Schichtarbeitende, die Normalschicht sowie für Beschäftigte im Homeoffice. Gibt es keine Kundgebung vor Ort, wird im Aufruf zu einem sogenannten **Frühschluss** aufgerufen.

2. Warum ist Deine Teilnahme wichtig?

Die Arbeitgeber versuchen, die wirtschaftlich schwierige Lage dazu zu nutzen, unsere Tarifferrungenschaften in Frage zu stellen. Zwar haben Arbeitskosten wenig, bis nichts damit zu tun, dass Teile unserer Industrie auch technologisch ins Hintertreffen geraten sind. Trotzdem haben die Arbeitgeber in der ersten Verhandlungsrunde sogar Kostensenkungen, also Einschnitte ins bisherige Tarifniveau gefordert. Dem müssen wir entschieden begegnen.

Die wirtschaftliche Lage in unserer Industrie bleibt mehr als herausfordernd. Gleichwohl ist es nicht so, dass alle Firmen in der Krise sind. Gerade in Betrieben, in denen es aktuell gut läuft – und zum Glück ist die MTU einer davon – müssen wir unserer Entgeltforderung Nachdruck verleihen.

Um unserer Forderung Nachdruck zu verleihen ist es unerlässlich, dass sich die Beschäftigten an den Warnstreiks beteiligen. Wir haben nur dann die Möglichkeit einen guten Abschluss zu erreichen, wenn die Arbeitgeberseite sieht, dass die Beschäftigten hinter den Forderungen stehen.

3. Ablauf: Wie nehme ich rechtssicher am Warnstreik teil?

1. Abmelden: Melde dich kurz vor Beginn des Streiks bei deiner zuständigen Führungskraft ab. Dies ist ein Gebot der kollegialen Rücksichtnahme, damit Sicherheitsvorkehrungen im Betrieb getroffen werden können.

2. Zeiterfassung / Ausstempeln: Rein rechtlich besteht bei einem offiziellen Streikaufruf keine gesetzliche Pflicht, Dich auszustempeln, da ein Streik keine Freizeit ist. Die IG Metall empfiehlt jedoch ausdrücklich: Nutzt die Zeiterfassung (Ausstempeln oder nachträgliche Meldung der Streikzeit), um die Fehlzeit sauber zu dokumentieren. Da der Arbeitgeber für die Streikzeit keinen Lohn zahlen muss, beugt ihr so im Nachhinein unberechtigten Vorwürfen wegen fehlerhafter Zeiterfassung oder Unstimmigkeiten bei den Stundenkonten vor.

3. Arbeitskampf unterstützen: Nimm an den im Aufruf genannten Aktionen und Kundgebungen der IG Metall teil (vor Ort oder im Rahmen der digitalen Angebote der Gewerkschaft), um den rechtlichen Schutz als Streikende/r (Art. 9 Abs. 3 GG) vollumfänglich in Anspruch zu nehmen.

4. Pünktliche Arbeitsaufnahme nach Streikende: Nach Ablauf der im offiziellen Aufruf genannten Streikzeit musst Du Deine Arbeit pünktlich wieder aufnehmen. Ruft die IG Metall zu einem sogenannten Frühschluss auf, ruht Deine Arbeitspflicht für den gesamten Rest des Arbeitstages und Du musst nicht mehr an den Arbeitsplatz zurückkehren. Wichtig: Streike niemals eigenmächtig länger, als die IG Metall offiziell vorgegeben hat. Jede Niederlegung der Arbeit außerhalb des offiziellen Gewerkschaftsaufrufs ist rechtlich nicht geschützt und kann zu einer Abmahnung oder Kündigung führen!

5. Nachträgliche Meldung: Stelle sicher, dass Deine Streikzeit spätestens am nächsten Arbeitstag proaktiv an deinen Vorgesetzten bzw. die Zeitbeauftragten gemeldet wird, damit die Erfassung korrekt verbucht werden kann.

Finanzielle Auswirkungen & Zeiterfassung:

Während des Warnstreiks ruhen die gegenseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag (Arbeitspflicht und Lohnzahlungspflicht). Für die exakte Dauer der Streikphase erfolgt ein entsprechender Entgeltabzug durch den Arbeitgeber bzw. ein Abzug auf den entsprechenden Zeitkonten gemäß den betrieblichen Regelungen.

Beispiel 1: Arbeit um 11:00 Uhr niedergelegt, um 13:00 Uhr wieder aufgenommen

→ 2 Stunden als Streikzeit melden.

Beispiel 2: Arbeit um 11:30 Uhr niedergelegt, um 12:15 Uhr wieder aufgenommen

→ 45 Minuten als Streikzeit melden.

Beispiel 3: Arbeit um 11:00 Uhr niedergelegt und danach nicht wieder aufgenommen

→ Die gesamte restliche Sollarbeitszeit ab 11:00 Uhr als Streikzeit melden.

4. Wer darf am Warnstreik teilnehmen? (FAQ)

? Muss ich Mitglied der IG Metall sein?

Nein. Das Streikrecht ist ein Grundrecht und gilt für alle Beschäftigten eines Betriebs. Sobald die Gewerkschaft zum Warnstreik aufruft, dürfen sich auch Nicht-Mitglieder beteiligen. Hinweis: Streikgeld und gewerkschaftlichen Rechtsschutz erhalten im Bedarfsfall jedoch ausschließlich Mitglieder.

? Was gilt für Auszubildende und dual Studierende?

Auszubildende und dual Studierende dürfen sich uneingeschränkt am Warnstreik beteiligen, sofern in diesem Zeitraum kein Berufsschulunterricht stattfindet. Die Teilnahme am Berufsschulunterricht geht der Streikteilnahme rechtlich vor.

? Dürfen Mitarbeitende in der Altersteilzeit (ATZ) mitmachen?

Ja. Wer sich in der Arbeitsphase der Altersteilzeit befindet, hat das volle Recht zu streiken. Da du dein Gehalt in der ATZ aber als festen Monatsbetrag bekommst, zieht der Arbeitgeber dir für die Streikzeit kein Geld vom laufenden Lohn ab. Stattdessen werden dir einfach Stunden von deinen Zeitkonten (PZK/BZK) abgezogen. Du „bezahlst“ die Streikzeit also mit angesparter Zeit, nicht mit Geld.

? Was müssen Leihbeschäftigte beachten?

Leihbeschäftigte dürfen gemäß § 11 Abs. 5 Satz 1 AÜG nicht als Streikbrecher im Entleihbetrieb eingesetzt werden. Ihr habt ein gesetzliches Leistungsverweigerungsrecht und müsst keine Tätigkeiten von streikenden Stammbeschäftigten übernehmen. Informiert euer Verleihunternehmen umgehend darüber, dass der Einsatzbetrieb bestreikt wird. Euer Entgeltanspruch gegenüber dem Verleiher bleibt bei Ausübung des Leistungsverweigerungsrechts bestehen.

5. Deine Rechte und Schutzbestimmungen

✦ Ist das Ruhenlassen der Arbeit rechtens?

Ja. Die kurzfristige Unterbrechung der Arbeitszeit im Rahmen eines von der Gewerkschaft ausgerufenen Warnstreiks ist rechtlich absolut zulässig.

✦ Darf mich mein Vorgesetzter nach meiner Streikabsicht fragen?

Nein, Du bist nicht verpflichtet, dem Vorgesetzten oder dem Arbeitgeber vorab mitzuteilen ob Du beabsichtigst zu streiken. Es besteht für Beschäftigte keine Pflicht zur Vorankündigung oder individuellen Abmeldung im Vorfeld der Arbeitskampfmaßnahme. Da das Streikrecht durch das Grundgesetz geschützt ist, darfst Du die Auskunft auf eine entsprechende Frage verweigern.

✦ Kann der Streik arbeitsrechtliche Konsequenzen haben?

Nein. Bei einem rechtmäßigen, gewerkschaftlich organisierten Streik ruhen die arbeitsvertraglichen Pflichten. Der Arbeitgeber darf Streikende für die Teilnahme weder maßregeln, benachteiligen, abmahnen noch kündigen (Maßregelungsverbot gem. § 612a BGB). Dies gilt ausdrücklich auch für Beschäftigte in der Probezeit oder in einem befristeten Arbeitsverhältnis.

♥ Optimal abgesichert durch Deine IG Metall Gewerkschaft

Gewerkschaftsmitglieder genießen im Fall von rechtlichen Unstimmigkeiten oder unzulässigen Maßregelungen durch den Arbeitgeber kostenlosen und umfassenden Rechtsschutz durch die IG Metall.

Wenn Du unsicher bist oder Fragen hast
stehen Dir Deine MTU IG Metall Vertrauensleute sowie die IG Metall Betriebsräte
jederzeit beratend zur Seite.