

# AUFRUF ZUM WARNSTREIK



**BARMER 2022**

**Die ver.di Tarifkommission BARMER hat folgende Forderungen beschlossen:**

- Erhöhung der monatlichen Tabellenentgelte und Vergütungen der Beschäftigten um 3,8 %, mindestens um 150 Euro
- Erhöhung der monatlichen Vergütung der Auszubildenden um 150 Euro

**Zur Durchsetzung unserer Forderungen hat die ver.di Tarifkommission BARMER beschlossen, die Arbeit niederzulegen!**

Die Gewerkschaft ver.di ruft alle Beschäftigten und  
Auszubildenden

der BARMER bundesweit

am **8. Februar 2022**

zu einem **ganztägigen** Warnstreik

in der Zeit **von 00:00 bis 23.59 Uhr** auf.

Der Streik findet im Homeoffice bzw. „**stay at home**“ statt.

Um **11.00 Uhr** startet ein **Livestream** für die Streikenden.

Der Livestream ist ab 11.00 Uhr erreichbar unter:

<https://t1p.de/ysny>

Demonstrationen und Warnstreiks sind Ihr demokratisches Recht. Alle Beschäftigten und Auszubildenden, die von der Gewerkschaft dazu aufgefordert werden, dürfen sich uneingeschränkt daran beteiligen. Das gilt sowohl für ver.di-Mitglieder als auch für Unorganisierte und Mitglieder anderer Gewerkschaften. Leiharbeiter\*innen haben das Recht, an diesem Tag in einem anderen Betrieb eingesetzt zu werden. Warnstreikende sind vor Maßregelungen durch den Arbeitgeber geschützt. Verweisen Sie jeden, der Sie zur Arbeitsaufnahme auffordert oder Nachteile ankündigt, an die ver.di-Streikleitung. Bitte befolgen Sie die Anweisungen der Streikleitung.

<https://sozialversicherung.verdi.de>

<https://100-prozent-tarif.de>

# Deine Rechte im Warnstreik

## Warnstreiks sind zulässig

1. „Gewerkschaftliche Warnstreiks sind nach Ablauf der Friedenspflicht auch während noch laufender Tarifverhandlungen zulässig“ (BAG v. 12.09.1984). „Die Tarifvertragsparteien bestimmen selbst, wann die Verhandlungen ausgeschöpft sind“ (BAG v. 21.06.1988).
2. Der Streik ist ein **Grundrecht** zur Durchsetzung unserer Forderungen (Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes).
3. Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik stellt **keine Verletzung des Arbeitsvertrages** dar. Maßregelungen durch den Arbeitgeber wegen der Teilnahme an einem Streik sind verboten. **Der bestreikte Arbeitgeber darf deshalb dem/der streikenden Arbeitnehmer/in nicht kündigen.** Nach Ende des Streiks besteht ein **Anspruch auf Weiterbeschäftigung.** Während des Streiks ruht das Arbeitsverhältnis. Der/die Arbeitnehmer/in braucht keine Arbeitsleistung zu erbringen. Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht für die Dauer des Streiks nicht.
4. In Arbeitskämpfen darf die Geschäftsleitung nicht so genannte „Notdienstarbeiten“ einseitig organisieren und einzelne Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hierauf verpflichten (BAG v. 30. 03.1982 – 1 AZR 265/80. Die Regelung der Modalitäten eines arbeitskampfbedingten Notdienstes ist – zumindest zunächst – gemeinsame Aufgabe des Arbeitgebers und der streikführenden Gewerkschaft (BAG v. 31.01.1995 – 1 AZR 142/94). Entsprechend vorformulierte Unterwerfungserklärungen sind nichtig. **Die Ablehnung direkter Streikarbeit ist keine unberechtigte Arbeitsverweigerung** (BAG v. 25.07.1957). Notdienstarbeiten dürfen im Übrigen nur zur Erhaltung der Substanz des Eigentums, nicht jedoch zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes verlangt werden (BAG v. 30.03.1982 –1 AZR 265/80).
5. **Überstundenanordnungen** aus Anlass der Teilnahme am Streik sind rechtswidrig und unwirksam. Sie bedürften im Übrigen der vorherigen Zustimmung des Personal-/Betriebsrates gemäß Personalvertretungs-/Betriebsverfassungsgesetz. Eine Verpflichtung zur Nacharbeit der durch den Streik ausgefallenen Arbeitsstunden besteht nicht.