

AUFRUF ZUM WARNSTREIK



AOK 2022

Die ver.di Tarifkommission AOK hat folgende Forderungen beschlossen:

- Erhöhung der Vergütungen (inklusive Sozialzuschläge) für die Tarifbeschäftigten um 5,9%, der Grundvergütung mindestens um 200 Euro
- Erhöhung der monatlichen Vergütung der Auszubildenden/Studierenden um 150 Euro
- Laufzeit 12 Monate

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

Die Gewerkschaft ver.di ruft alle Tarifbeschäftigten und Auszubildenden der AOK und ITSCare bundesweit am **Dienstag, den 22. Februar 2022** zu einem **ganztägigen** Warnstreik in der Zeit **von 00:00 bis 23.59 Uhr** auf.

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

Um 11:30 Uhr startet ein Livestream für die Streikenden.

Unseren Livestream senden wir direkt zum Warnstreiktag am 22.02.2022 ab 11.30 Uhr hier auf Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=CObbzglux9E>

Weitere Infos zum Warnstreik findet ihr hier auf unserer Aktionsseite: <https://100-prozent-tarif.de/2022/02/16/aok-warnstreik-und-livestream-am-22-02>

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.