



STREIKAUFRUF

GdS Wir kommt weiter

Aufruf zum Warnstreik

Die Tarifgemeinschaft AOK (TGAOK) hat im Sondierungsgespräch am 9. Dezember 2025 alle unsere Forderungen als unangemessen abgelehnt!

Folgende Forderungen haben wir auf Basis unserer Mitgliederbefragung erhoben:

- Erhöhung der Tabellenbeträge um **7,0 Prozent, mind. 350 Euro, ab Januar 2026**
- Fortführung und Erhöhung des **Gesundheitszuschusses**
- Fortführung der **Bonusregelung für GdS-Mitglieder**
- Laufzeit **zwölf Monate**

Überdies werden wir uns während der Verhandlung für

- die **Verbesserung des Urlaubsgeldes** sowie
- die **Anrechnung der Ausbildungsjahre auf die Stufenlaufzeit**

einsetzen.

Jetzt ist Zeit, Flagge zu zeigen!

Zur Durchsetzung der tariflichen Forderungen hat die GdS beschlossen, bereits zu Beginn der Verhandlungsrunde zum Warnstreik aufzurufen.

Die GdS ruft deshalb alle Tarifbeschäftigten und Auszubildenden der AOKen, am

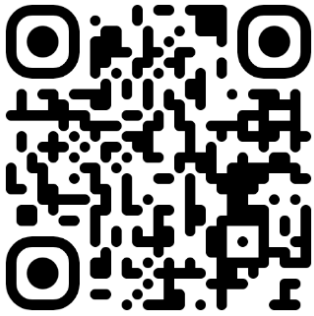
Mittwoch, den 14. Januar 2026
zu einem ganztägigen, bundesweiten
Warnstreik

auf!

Von 12 Uhr bis 13:30 Uhr findet eine Kundgebung statt. Die Kundgebung ist am Verhandlungsort vor dem Haupteingang des AOK-Bundesverbandes, Rosenthaler Str. 31, 10178 Berlin.

Bitte melden Sie sich vor Ort bei der Streikleitung Gert Bellmann in Berlin, um sich in die Streikliste einzutragen.

Sollten Sie nicht vor Ort in Berlin sein, finden Sie die Streikliste online unter www.gds.info/warnstreik.

Zur GdS-Warnstreikseite  www.gds.info/warnstreik	Jetzt GdS-Mitglied werden:  www.gds.info/beitritt
--	--

Ein Streik ist ein verfassungsrechtlich erlaubtes Mittel, die Forderungen der Arbeitnehmer in Tarifverhandlungen durchzusetzen.

Die Teilnahme an Demonstrationen und Warnstreiks ist Ihr verfassungsmäßig geschütztes Recht. Alle Beschäftigten und Auszubildenden, die von der GdS dazu aufgefordert werden, dürfen sich am Warnstreik beteiligen – unabhängig davon, ob sie der GdS oder einer anderen Gewerkschaft angehören oder nicht organisiert sind. Maßregelungen des Arbeitgebers wegen der Streikteilnahme sind nicht zulässig. Sollte jemand Sie zur Arbeit auffordern oder Ihnen Nachteile ankündigen, verweisen Sie ihn an die Streikleitung!

Häufige Fragen zum Warnstreik: Das sollten Sie wissen...

...Welche Regeln gelten für Warnstreiks?

Grundsätzlich sind Streiks nur als „letztes Mittel“ in einer Tarifaufeinandersetzung erlaubt – also dann, wenn die Verhandlungen gescheitert sind und die Gewerkschaft keinen anderen Weg mehr sieht, ihre Verhandlungsziele zu erreichen.

Ein **Warnstreik** darf aber auch schon durchgeführt werden, wenn die Verhandlungen noch nicht endgültig gescheitert sind und die Gewerkschaft noch keine Urabstimmung über den Streik durchgeführt hat. Er soll den Tarifforderungen Nachdruck verleihen und zeigen, dass die Beschäftigten hinter ihnen stehen. Wie „echte“ Streiks müssen Warnstreiks aber von einer Gewerkschaft im Rahmen einer Tarifaufeinandersetzung beschlossen und durchgeführt werden. Sie sind dann nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG, Urteil vom 21.06.1988 – 1 AZR 651/86) grundsätzlich zulässig.

Wo ist das Streikrecht verankert?

Das **Streikrecht** beruht unmittelbar auf der Verfassung. Nach Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG ist das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, für jedermann und für alle Berufe gewährleistet („Vereinigungsfreiheit“). Dies ist die Rechtsgrundlage für die Bildung von Gewerkschaften und ihre Betätigung. Gewerkschaften könnten aber am Verhandlungstisch wenig ausrichten, wenn sie nicht auch Druck ausüben könnten. Denn dann wäre sie auf „kollektives Betteln“ angewiesen (so das Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 12.09.1984 – 1 AZR 342/83). So ist die Verfassung aber nicht zu verstehen.

Wer darf streiken?

Jede/r Arbeitnehmer/in darf streiken – auch die, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Das gilt auch für Auszubildende, soweit sie von den Tarifregelungen ebenfalls betroffen sind und es sich nicht um einen Berufsschultag handelt. Allerdings ist der Arbeitgeber berechtigt, für nicht geleistete Arbeitsstunden die Vergütung zu kürzen. Gewerkschaftsmitglieder bekommen dann von ihrer Gewerkschaft den Lohnausfall ganz oder teilweise ersetzt (Streikgeld), Nichtorganisierte erhalten dagegen keinen Ersatz.

Kann der Arbeitgeber Streikteilnehmer abmahnen oder ihnen kündigen?

Nein!

Ein rechtmäßiger (also von einer Gewerkschaft organisierter) Streik ist verfassungsrechtlich geschützt, die Streikenden machen von einem Grundrecht Gebrauch. Sie dürfen deshalb nicht vom Arbeitgeber bestraft werden (Maßregelverbot). Während eines Streiks ruhen die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Sie gelten erst wieder, wenn der Streik beendet ist.

Sollte der Arbeitgeber dennoch Abmahnungen oder Kündigungen aussprechen, können Gewerkschaftsmitglieder sich auf ihren gewerkschaftlichen Rechtsschutz verlassen.

Muss man sich zum Warnstreik ausstempeln oder beim Arbeitgeber abmelden?

Nein, denn die arbeitsvertraglichen Pflichten ruhen während des Streiks. Das gilt für die Hauptpflicht (Arbeitsleistung), aber auch für Nebenpflichten (Ausstempeln). Hinzu kommt: Der Sinn eines Streiks ist ja gerade, während der Arbeitszeit seine Arbeitsleistung nicht zu erbringen. Auch (Gleitzeit-)Fehlstunden müssen nicht nachgearbeitet werden, so die Rechtsprechung.

Eine Pflicht zum Abmelden wegen Streiks besteht also nicht. Eine Mitteilung wäre aber sinnvoll. Warum? Der Streik soll ein Signal an den Arbeitgeber sein „So nicht!“. Gerade den Streik aus dem Homeoffice würde der Arbeitgeber ohne eine Mitteilung gar nicht bemerken.“

Bei einer Streikteilnahme im Homeoffice ist es außerdem ratsam, sich im Zeiterfassungssystem anzumelden und eingestempelt zu bleiben. Wer sich ausstempelt, befindet sich nicht in seiner Arbeitszeit, sondern in der Freizeit. Daher gilt: „Wer sich ausstempelt, streikt nicht.“

Muss man das Telefon umstellen bzw. einen Abwesenheitsassistenten schalten, wenn man streikt?

Wir empfehlen hier die individuelle Vorgehensweise vor Ort zu übernehmen. D.h.: Sollte in Ihrer Dienststelle die Anweisung bestehen, für eine zweistündige dienstliche Abwesenheit das Telefon umzustellen bzw. den Abwesenheitsassistenten zu aktivieren, dann tun Sie dies bitte auch für den Zeitraum des Warnstreikes.

Darf ich im Urlaub, während des Gleitzeitausgleiches oder während einer Arbeitsunfähigkeit am Streik teilnehmen?

Grundsätzlich gilt: Wer nicht eingestempelt ist, streikt nicht. Diejenige/ Derjenige, die/der sich im Urlaub oder im Gleitzeitausgleich befindet, ist nicht eingestempelt und streikt insofern auch nicht. ABER: Natürlich darf der- bzw. diejenige am Streik teilnehmen, denn hier übt Ihr euer Grundrecht aus. Es hat nur eine Folge: Wer im Urlaub/ Gleitzeitausgleich am Streik teilnimmt, bekommt keinen Gehaltsabzug, denn die Nichterbringung der Arbeitsleistung beruht ja gerade nicht auf dem Streik.

Anzumerken ist auch:

Ihr dürft Eure Freizeit selbstbestimmt verbringen!

Auch die Teilnahme am Streik kann Erholung sein!

Bei Arbeitsunfähigkeit ist noch eine Besonderheit zu beachten: Die Streikteilnahme darf nicht der Genesung widersprechen! Sollte das nicht der Fall sein, dann spricht nichts gegen die Teilnahme am Warnstreik.

Darf der Warnstreikaufruf über die dienstliche E-Mail weiterverteilt werden?

Wir raten von der Nutzung entsprechender Hard- und Software des Arbeitgebers ab. Sollten Sie den Warnstreikaufruf weiterleiten wollen, nutzen Sie hierfür bitte eine private Möglichkeit. Sie finden den Warnstreikaufruf auch unter www.gds.info/warnstreik oder unter unseren sozialen Medien.

Streikleitung:

Gert Bellmann

Bellmann.g@gds.info

Tel.: 01709388681