

## Warnstreiks am 03.03.2011 und 08.03.2011

Andreas Tesche

Gesendet: Mittwoch, 2. März 2011 14:24

An: uniro-mitarbeiter

---

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

**die Tarifrunde 2011 hat am 04.02.2011 begonnen. Die Verhandlungen sind derzeit unterbrochen. Die Gewerkschaften Verd.i und GEW haben zu Warnstreiks am 03.03.2011 und 08.03.2011 aufgerufen.**

**Die Universitätsleitung möchte Sie durch dieses Rundschreiben aus aktuellem Anlass über Ihre Rechte und Pflichten im Falle eines Arbeitskampfes sowie über die Auswirkungen einer Beteiligung am Arbeitskampf auf Ihr Beschäftigungsverhältnis informieren.**

**Die nachstehenden Ausführungen sind mit der für unsere Universität zuständigen vorgesetzten Behörde abgestimmt.**

\*\*\*\*\*

### A. Recht der Beschäftigten auf Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen

#### 1. Arbeitnehmer

- a) Arbeitnehmer dürfen sich an rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen, wenn sie nicht zur Leistung von Notdienst verpflichtet sind. Die für den Notdienst ausgewählten Arbeitnehmer werden rechtzeitig von uns informiert. Notdienst zu leisten, ist arbeitsvertragliche Pflicht. Lehnt ein Arbeitnehmer ohne triftigen Grund die Durchführung von Notdienstarbeiten ab, kann er für den hierdurch entstehenden Schaden haftbar gemacht werden. Die Ablehnung kann auch ein Grund zur außerordentlichen Kündigung sein.
- b) Die Beteiligung an rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen ist nicht zulässig. Bei Teilnahme an einer solchen Maßnahme können sich arbeitsrechtliche Folgen ergeben, z. B. außerordentliche Kündigung, Schadensersatzpflicht.
- c) Die eigenmächtige Benutzung von Räumlichkeiten und Gegenständen (z. B. Fahrzeuge und Geräte) des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Arbeitskampfmaßnahmen ist nicht zulässig.

Rechtswidrig sind auch Streikausschreitungen, z. B. die Blockade der Zugangs-/Zufahrtswege bzw. Abgangs-/Abfahrtswege durch Menschen usw., die Behinderung von arbeitswilligen Arbeitnehmern oder Besuchern sowie tätliche Übergriffe oder Angriffe auf arbeitswillige Arbeitnehmer oder Besucher und die Beschädigung von betrieblichen Einrichtungen.

Rechtswidrige Arbeitskampfmaßnahmen können arbeitsrechtliche (z. B. Kündigung, Schadensersatz) und strafrechtliche Folgen (z. B. Anzeige wegen Beleidigung, Körperverletzung, Nötigung) auslösen. Wird bei der eigenmächtigen Benutzung von Fahrzeugen des Arbeitgebers ein Unfall verursacht, durch den Personen- oder Sachschaden entsteht, ist der Arbeitnehmer, der das Fahrzeug geführt hat, zum Schadensersatz verpflichtet. Hat den entstandenen Schaden zunächst ein Versicherer zu regulieren, hat dieser gegen den Arbeitnehmer einen Regressanspruch. Darüber hinaus muss der Fahrzeugführer, wenn Strafantrag gestellt ist, auch mit strafrechtlichen

Sanktionen nach § 248 b Strafgesetzbuch rechnen.

- d) Arbeitnehmer, die sich an Arbeitskampfmaßnahmen nicht beteiligen, werden solange wie möglich beschäftigt.

## **2. Auszubildende, Praktikanten usw. In einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis**

Diese Personen stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis, sondern sind zu ihrer Ausbildung oder zum Erwerb gewisser Kenntnisse oder Fähigkeiten beschäftigt. Sie haben jedoch ein Arbeitskampfrecht, wenn es um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen geht. Soweit ihnen ein Arbeitskampfrecht zusteht, sind sie im Sinne der in diesem Rundschreiben/Mitarbeiterbrief enthaltenen Hinweise wie Arbeitnehmer zu behandeln.

Geht es nicht um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen, stehen diese Personen außerhalb des Arbeitskampfes und dürfen an Arbeitskampfmaßnahmen (einschließlich Urabstimmung) nicht teilnehmen. Sie haben sich auch während einer Arbeitskampfmaßnahme für ihre Ausbildung zur Verfügung zu halten. Beteiligen sich solche Personen an Arbeitskampfmaßnahmen, die ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen nicht betreffen, kann im Einzelfall eine Kündigung des Ausbildungsverhältnisses aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Frist (z. B. § 22 Abs. 2 Nr. 1 des Berufsbildungsgesetzes) in Betracht kommen. In jedem Fall entfällt der Anspruch auf Fortzahlung des Ausbildungsentgelts für die Zeit, in der wegen Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen eine Ausbildung nicht durchgeführt werden kann.

## **3. Beamte**

Beamte haben nicht das Recht, an Arbeitskampfmaßnahmen teilzunehmen oder diese zu unterstützen. Die Teilnahme oder Unterstützung stellt eine Dienstpflichtverletzung dar.

Bei rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen von Arbeitnehmern ist der Einsatz von Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen grundsätzlich nicht zulässig. Es ist jedoch davon auszugehen, dass der Einsatz von Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen dann zulässig ist, wenn sie auf diesem Arbeitsplatz Notdienstarbeiten durchzuführen haben. Im Übrigen dürfen Beamte angeordnete Mehrarbeit nicht verweigern. Sie können aufgrund der ihnen obliegenden Verpflichtung, bei zwingenden dienstlichen Verhältnisse in Ausnahmefällen Mehrarbeit zu leisten, auch zu zusätzlichen Dienstleistungen im Rahmen ihres Amtes herangezogen sowie kurzfristig auch mit anderen Aufgaben betraut werden, soweit dies mit einem zeitweilig auftretenden dringenden dienstlichen Bedürfnis sachlich geboten und zumutbar ist. Insoweit sind sie gegebenenfalls auch zur Leistung einer so genannten unterwertigen Tätigkeit verpflichtet.

## **4. Personen in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, die nicht Beamte sind**

Die in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis stehenden Personen haben nicht das Recht, sich an Arbeitskampfmaßnahmen zu beteiligen.

## **B. Der einzelne Arbeitnehmer im Arbeitskampf**

### **I. Auswirkungen des Arbeitskampfes auf das einzelne Arbeitsverhältnis**

#### **1. Allgemeines**

Durch die Teilnahme an rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen wird das Arbeitsverhältnis des einzelnen Arbeitnehmers nicht aufgelöst. Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag ruhen jedoch für die Dauer der Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen.

Nach Beendigung der Arbeitskampfmaßnahmen hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf

Weiterbeschäftigung, es sei denn, dass sein Arbeitsverhältnis wirksam gekündigt oder auf andere Weise beendet worden ist.

## **2. Arbeitsentgelt, Zuwendung, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Feiertagsvergütung**

Für die Dauer der Beteiligung an einer Arbeitskampfmaßnahme hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt. Das gilt auch für gewerkschaftlich organisierte oder nicht organisierte Arbeitswillige, die infolge der Arbeitskampfmaßnahme unserer Universität nicht beschäftigt werden (z. B. wegen Beeinflussung oder Behinderung durch Streikposten, Stilllegung der Verwaltung/ des Betriebes, Ausfall der Verkehrsmittel). Arbeitnehmer, bei denen durch Mitwirkung an der Vorbereitung oder Durchführung der Urabstimmung oder wegen Teilnahme an dieser Arbeitszeit ausgefallen ist, haben ebenfalls keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt.

Sind in der Verwaltung/ dem Betrieb Zeiterfassungsgeräte vorhanden und besteht die Verpflichtung, diese Geräte beim Betreten bzw. Verlassen der Verwaltung/ des Betriebes zu betätigen, liegt eine Pflichtverletzung vor, wenn Arbeitnehmer zum Zwecke der Teilnahme an einer Arbeitskampfmaßnahme während der Arbeitszeit die Verwaltung/ den Betrieb verlassen und wieder betreten, ohne dies durch Betätigung der Zeiterfassungsgeräte zu dokumentieren. Diese Pflichtverletzung kann der Arbeitgeber abmahnen. Hat sich ein Arbeitnehmer im Rahmen einer Gleitzeitregelung in zulässiger Weise aus dem betrieblichen Zeiterfassungssystem abgemeldet und anschließend an einer Warnstreikkundgebung teilgenommen, vermindert sich seine vertragliche Sollarbeitszeit und sein Lohnanspruch nicht um die Zeit der Kundgebungsteilnahme.

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Nachholung der durch eine Arbeitskampfmaßnahme ausgefallenen Arbeitszeit besteht nicht.

Arbeitnehmer, deren Verwaltung/ Betrieb nicht bestreikt wird, die jedoch infolge einer Arbeitskampfmaßnahme (z. B. wegen Ausfalls der Strom- oder Gasversorgung oder der Verkehrsmittel) nicht oder nur in einem geringeren Umfange beschäftigt werden können, haben ebenfalls keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt für die ausgefallene Arbeitszeit.

Soweit Arbeitsentgelt bereits für Zeiten gezahlt worden ist, für die kein Entgeltanspruch besteht, sind die Arbeitnehmer zur Rückzahlung verpflichtet.

Steht infolge der Arbeitskampfmaßnahme für mindestens einen vollen Kalendermonat kein Arbeitsentgelt zu, ergeben sich entsprechende Auswirkungen auf die Zuwendung und auf die vermögenswirksamen Leistungen sowie auf das Urlaubsgeld, wenn es sich um den Monat Juli handelt.

Während eines Arbeitskampfes haben streikende Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Feiertagsbezahlung nach § 2 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

Für gesetzliche Feiertage während eines Arbeitskampfes steht die Feiertagsbezahlung zu, wenn Feiertage in den bewilligten Urlaub eines Arbeitnehmers fallen. Ein Anspruch besteht aber nicht für in einen Arbeitskampf fallende Feiertage, die einem bewilligten Urlaub unmittelbar vorausgehen oder sich an ihn unmittelbar anschließen.

## **3. Krankenbezüge**

Arbeitnehmer, die vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme arbeitsunfähig geworden sind, haben vom Zeitpunkt des Beginns der Arbeitskampfmaßnahme an keinen Anspruch auf Krankenbezüge (z. B. nach TV-L § 22), wenn der Teil der Verwaltung/des Betriebes, in dem der arbeitsunfähige

Arbeitnehmer arbeiten würde, durch die Arbeitsk Kampfmaßnahme zum Erliegen kommt und der Arbeitnehmer deshalb auch ohne die Arbeitsunfähigkeit wegen der Arbeitsk Kampfmaßnahme keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hätte. Tritt die Arbeitsunfähigkeit erst während der Arbeitsk Kampfmaßnahme ein, besteht unter den gleichen Voraussetzungen ebenfalls kein Anspruch auf Krankenbezüge.

Arbeitsunfähige Arbeitnehmer, denen kein Anspruch auf Krankenbezüge zusteht, haben, wenn sie pflichtversichert sind, Anspruch auf Krankengeld gegen ihre Krankenkasse.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit nach der Beendigung des Arbeitskampfes an, besteht wieder Anspruch auf Krankenbezüge, soweit die Bezugsfrist noch nicht abgelaufen ist.

Eine Verlängerung der Bezugsdauer für die Krankenbezüge um die Zeit, für die kein Anspruch besteht, tritt nicht ein.

#### **4. Arbeitgeberzuschuss nach § 14 Mutterschutzgesetz (MuSchG)**

Für den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG gelten die Ausführung in Nr. 3 entsprechend.

#### **5. Urlaub, Arbeitsbefreiung**

- a) Einem streikenden Arbeitnehmer kann grundsätzlich Urlaub nicht gewährt werden. Befinden sich Arbeitnehmer beim Beginn einer Arbeitsk Kampfmaßnahme bereits im Urlaub, läuft dieser weiter. Ein vor Beginn der Arbeitsk Kampfmaßnahme bewilligter Urlaub ist anzutreten.
- b) Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung (z. B. nach § 29 TV-L) besteht nicht für Tage, an denen sich der Arbeitnehmer an der Arbeitsk Kampfmaßnahme beteiligt oder an denen er infolge der Arbeitsk Kampfmaßnahme nicht arbeiten kann. Eine Ausnahme gilt für den arbeitswilligen Arbeitnehmer, der infolge der Arbeitsk Kampfmaßnahme nicht arbeiten kann, nur dann, wenn bei Beginn der Arbeitsk Kampfmaßnahme die Arbeitsbefreiung bereits festgelegt war.

#### **6. Beihilfen**

Beihilfen werden nicht zu Aufwendungen gewährt, die in Zeiten entstanden sind, in denen das Arbeitsverhältnis wegen Beteiligung an einer Arbeitsk Kampfmaßnahme geruht hat und der Arbeitnehmer aus diesem Grunde keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hatte. Dies gilt auch für sonstige Arbeitnehmer, die wegen einer Arbeitsk Kampfmaßnahme keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt haben (vgl. Nr. 2).

#### **7. Altersteilzeit im Blockmodell, Sabbatical**

Bei Altersteilzeitarbeitnehmern, die sich während der Arbeitsphase des Blockmodells an Streikmaßnahmen beteiligen, verlängert sich die Arbeitsphase entsprechend § 8 Abs. 3 TV ATZ um die Hälfte der Tage ohne Entgeltanspruch. Entsprechendes gilt im Fall eines Sabbaticals.

#### **8. Störungen auf dem Weg zum Arbeitsplatz infolge einer Arbeitsk Kampfmaßnahme**

Kann der arbeitswillige Arbeitnehmer infolge einer Arbeitskampfmaßnahme seinen Arbeitsplatz mit den sonst benutzten Verkehrsmitteln nicht rechtzeitig erreichen (z. B. wegen des Ausfalls öffentlicher Verkehrsmittel), hat er im Rahmen des Zumutbaren alle anderen Möglichkeiten zu nutzen, um an seinen Arbeitsplatz zu gelangen und den Arbeitsausfall so gering wie möglich zu halten. Es kann sinnvoll sein, ggf. unter Beteiligung der Verwaltung/des Betriebes z. B. Fahrgemeinschaften zu bilden. Ein Ersatz von zusätzlichen Fahrkosten kommt grundsätzlich nicht in Betracht. Hinsichtlich des Arbeitsentgelts für ausgefallene Arbeitszeit wird auf Nr. 2 verwiesen.

## **II. Auswirkungen einer Arbeitskampfmaßnahme auf die Sozialversicherung und die Betriebliche Altersversorgung**

### **1. Krankenversicherung**

Während der Dauer eines rechtmäßigen Arbeitskampfes besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung fort (vgl. § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

Die Mitgliedschaft von in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig Versicherten, die versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind, wird durch den Wegfall des Entgelts infolge eines Arbeitskampfes ebenfalls nicht berührt. Dies gilt auch für die bei einer privaten Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmer.

Mit dem Wegfall des Entgeltanspruchs infolge des Arbeitskampfes entfällt der Anspruch auf den Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 Abs. 1 oder 2 SGB V. Besteht infolge eines Arbeitskampfes nur für Teile eines Monats ein Entgeltanspruch und damit auch nur für Teile eines Monats Anspruch auf den Beitragszuschuss, ist dieser nach § 223 SGB V zu berechnen, d. h. für den Tag mit Entgeltanspruch besteht Anspruch auf ein Dreißigstel des monatlichen Beitragszuschusses.

Während eines rechtswidrigen Arbeitskampfes besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung längstens für einen Monat (vgl. § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV, § 19 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

### **2. Pflegeversicherung**

Für das Fortbestehen der Pflegeversicherung verweist § 49 Abs. 2 SGB XI auf die entsprechenden Regelungen im Krankenversicherungsrecht. Die Mitgliedschaft in der Pflegeversicherung besteht daher nach § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V während eines rechtmäßigen Arbeitskampfes fort.

### **3. Rentenversicherung**

Der Arbeitnehmer bleibt bei Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt infolge der Arbeitskampfmaßnahme ohne zeitliche Begrenzung in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert. Beiträge sind für die Zeit, für die kein Entgeltanspruch besteht, nicht zu entrichten. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis wegen Beteiligung des Arbeitnehmers an einem Arbeitskampf oder infolge eines Arbeitskampfes ohne Beitragsleistung ruht, sind keine anrechnungsfähigen Versicherungszeiten und können auch nicht als Ersatzzeiten oder Ausfallzeiten berücksichtigt werden. Sie können für die Erfüllung der Wartezeit und zur Rentensteigerung angerechnet werden, wenn für sie freiwillige Beiträge entrichtet werden.

### **4. Arbeitslosenversicherung**

Da während des Arbeitskampfes kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, sind auch keine Arbeitslosenversicherungsbeiträge zu entrichten. Derartige Zeiten dienen, soweit sie vier Wochen überschreiten, nicht zur Erfüllung der Anwartschaftszeit für den Anspruch auf Arbeitslosengeld (§ 123 SGB III) und sind insoweit auch bei der Berechnung der Dauer dieses Anspruchs nicht zu berücksichtigen (§ 127 SGB III).

## **5. Unfallversicherung**

Die an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligten Arbeitnehmer stehen nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies gilt insbesondere auch für Unfälle, die sich auf dem Wege zu der oder von der Arbeitsstelle ereignen, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsstelle aufgesucht hat, um sich an Arbeitskampfmaßnahmen zu beteiligen.

## **6. Betriebliche Altersversorgung**

Die Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungseinrichtung bleibt auch in der Zeit, in der der Arbeitnehmer wegen der Arbeitskampfmaßnahme keinen Entgeltanspruch hat, bestehen. Ergeben sich volle Kalendermonate, für die keine Umlagen usw. zu entrichten waren, oder vermindert sich wegen des Wegfalls des Arbeitsentgelts das zusatzversorgungspflichtige Entgelt, kann dies zu einer geringeren Betriebsrente führen. Kalendermonate, für die keine Umlagen usw. zu entrichten waren, können bei der Wartezeit nach § 6 Abs. 1 ATV (60 Kalendermonate), die für eine Gewährung der Betriebsrente erfüllt sein muss, nicht berücksichtigt werden.

In Einzelfragen gibt die für Personalangelegenheiten zuständige Stelle weitere Auskünfte.

Andreas Tesche  
Leiter des Dezernates Personal und Personalentwicklung

Universität Rostock  
D-18051 Rostock  
Tel.: 0049(0)381-4981270  
andreas.tesche@uni-rostock.de

---