

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Rundschreiben möchten wir Sie 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 Dienststelle zuständigen vorgesetzten Behörde abgestimmt.

A. Recht der Beschäftigten auf Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen sich an rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen, wenn sie nicht zur Leistung von Notdienst verpflichtet sind. Die für den Notdienst ausgewählten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden rechtzeitig von uns informiert.

Notdienst zu leisten, ist arbeitsvertragliche Pflicht. Lehnt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer ohne triftigen Grund die Durchführung von Notdienstarbeiten ab, kann sie/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 Beschäftigten oder Besucherinnen und Besuchern sowie tätliche Übergriffe oder Angriffe auf arbeitswillige Beschäftigte oder Besucherinnen und Besucher und die Beschädigung von betrieblichen Einrichtungen.

Rechtswidrige Arbeitskampfmaßnahmen können arbeitsrechtliche (z. B. Abmahnung, Kündigung, Schadensersatz) und strafrechtliche Folgen (z. B. Anzeige wegen Beleidigung, Körperverletzung, Nötigung, Sachbeschädigung) auslösen. Wird bei der eigenmächtigen Benutzung von Fahrzeugen des Arbeitgebers ein Unfall verursacht, durch den Personen- oder Sachschaden entsteht, ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer, die/der das Fahrzeug geführt hat, zum Schadensersatz verpflichtet. Hat den entstandenen Schaden zunächst ein Versicherer zu regulieren, hat dieser gegen die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer einen Regressanspruch. Darüber hinaus muss der Fahrzeugführer, wenn Strafantrag gestellt ist, auch mit strafrechtlichen Sanktionen nach § 248 b Strafgesetzbuch rechnen.

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

2. Auszubildende, Praktikanten, dual Studierende usw. in einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis

Diese Personen stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis, sondern sind zu ihrer Ausbildung beschäftigt bzw. diesen gleichgestellt (TVA-L Pflege/Gesundheit, TVdS-L) oder zum Erwerb bestimmter 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 dieser Richtlinien wie Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zu behandeln. Dieses Streikrecht besteht aber nicht an Tagen, an denen sie z. B. zur Teilnahme am Berufs-/ Pflegeschulunterricht verpflichtet sind sowie an Prüfungstagen (z. B. § 13 Nr. 2 BBiG i.V.m. § 15 Abs. 1 Nr. 1 und 4 BBiG; § 17 Nr.1 i.V.m. § 18 Abs. 1 Nr. 5 PflBG).

Geht es nicht um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen, stehen diese Personen außerhalb des Arbeitskampfes und dürfen deshalb an Arbeitskampfmaßnahmen (einschließlich Urabstimmung) nicht teilnehmen. Sie sind unter Fortzahlung ihres Ausbildungs-/Studienentgelts möglichst weiter auszubilden.

Kommt die Dienststelle/der Betrieb wegen der Arbeitskampfmaßnahmen zum Erliegen, halten sich diese Personen aber gleichwohl zur Ausbildung bereit, ist Personen, die unter den Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) fallen, das Ausbildungsentgelt bis zur Dauer von sechs Wochen fortzuzahlen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a BBiG).

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 der Frist (z. B. § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG) in Betracht kommen. In jedem Fall entfällt der Anspruch auf Fortzahlung des Ausbildungsentgelts für die Zeit, in der diese Personen wegen Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen nicht zur Verfügung stehen.

3. Beamtinnen und Beamte

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

Bei rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist der Einsatz von Beamtinnen und Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen grundsätzlich nicht zulässig. Es ist jedoch davon auszugehen, dass der Einsatz von Beamtinnen und Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen dann zulässig ist, wenn sie auf diesem Arbeitsplatz Notdienstarbeiten durchzuführen haben; dies gilt insbesondere dann, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte in gleichen Tätigkeitsbereichen eingesetzt sind. Zulässig ist auch der Einsatz von freiwillig zur Streikarbeit bereiten Beamtinnen/Beamten; die Situation unterscheidet sich insoweit nicht von derjenigen eines privaten Arbeitgebers, der zur Streikarbeit bereite Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsetzen dürfen. Im Übrigen dürfen Beamtinnen und Beamte angeordnete Mehrarbeit nicht verweigern. Sie können aufgrund der ihnen obliegenden Verpflichtung, bei zwingenden dienstlichen Verhältnissen 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 Beamtinnen oder Beamte sind

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

B. Auswirkungen einer Arbeitskampfmaßnahme bei der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer

I. Auswirkungen des Arbeitskampfes auf das einzelne Arbeitsverhältnis

1. Allgemeines

Durch die Teilnahme an rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen wird das Arbeitsverhältnis der einzelnen Arbeitnehmerin bzw. 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 die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, es sei denn, dass das Arbeitsverhältnis wirksam gekündigt oder auf andere Weise beendet worden ist.

2. Arbeitsentgelt, Jahressonderzahlung, Feiertagsbezahlung

Für die Dauer der Beteiligung an einer Arbeitskampfmaßnahme hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt. Das gilt auch für gewerkschaftlich organisierte oder nicht organisierte Arbeitswillige, die infolge der Arbeitskampfmaßnahme in ihrer Dienststelle/ihrem Betrieb nicht beschäftigt werden (z. B. wegen Beeinflussung oder Behinderung durch Streikposten, Stilllegung der Dienststelle/des Betriebes, Ausfall der Verkehrsmittel). Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bei denen durch die 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 Dienststelle/dem Betrieb Zeiterfassungsgeräte vorhanden, sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihrem Arbeitgeber mitteilen bzw. auf dessen Nachfrage erklären, dass sie einem rechtmäßigen Warnstreikaufruf einer Gewerkschaft folgen, nicht verpflichtet, diese Geräte beim Betreten bzw. Verlassen der Dienststelle/des Betriebs zu betätigen. Die Sollarbeitszeit verringert sich in diesen Fällen um die Zeit der Teilnahme der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers an dem Warnstreik. Folge ist, dass das Entgelt entsprechend gekürzt wird.

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sich im Rahmen einer Gleitzeitregelung in zulässiger Weise aus dem betrieblichen Zeiterfassungssystem abgemeldet und anschließend an einer Warnstreikkundgebung teilgenommen haben, vermindert sich die Sollarbeitszeit und somit auch der Entgeltanspruch nicht um die Zeit der Kundgebungsteilnahme. Ein Anspruch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers auf Nachholung der durch eine Arbeitskampfmaßnahme ausgefallenen Arbeitszeit besteht nicht.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Dienststelle/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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Rückzahlung verpflichtet.

Steht infolge der Arbeitskampfmaßnahme für mindestens einen vollen Kalendermonat kein Arbeitsentgelt zu, ergeben sich entsprechende Auswirkungen auf die Stufenlaufzeit (§ 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L), soweit die Endstufe nicht erreicht ist, auf die Jahressonderzahlung (§ 20 Abs. 4

TV-L) und auf die Dauer des Erholungsurlaubs (§ 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L), soweit sie den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt.

Während eines Arbeitskampfes haben streikende Arbeitnehmerinnen und 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 von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern fallen. Ein Anspruch besteht aber nicht für in einen Arbeitskampf fallende Feiertage, die einem bewilligten Urlaub unmittelbar vorausgehen oder sich an ihn unmittelbar anschließen.

Entgelte für Überstunden stehen auch bei einem rechtmäßigen Streik nur zu, wenn die/der Beschäftigte tatsächlich mehr Arbeitsstunden leistet, als nach der jeweils maßgeblichen Wochenarbeitszeit (z. B. nach Dienstplan) zu erbringen sind. Es wird nur die tatsächlich aktiv erbrachte Arbeitszeit berücksichtigt. Auf die Streikteilnahme entfallende Zeiten bleiben unberücksichtigt, sie werden weder der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit hinzugerechnet noch von der zu erbringenden wöchentlichen Arbeitszeit abgezogen.

3. Entgelt im Krankheitsfall

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall setzt voraus, dass die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung ist.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme arbeitsunfähig geworden sind, haben vom Zeitpunkt des Beginns der Arbeitskampfmaßnahme an keinen Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall (z. B. nach § 22 TV-L), wenn der Teil der Dienststelle/des Betriebes, in dem sie arbeiten würden, durch die Arbeitskampfmaßnahme zum Erliegen kommt und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer deshalb auch ohne die Arbeitsunfähigkeit wegen der Arbeitskampfmaßnahme keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hätte. Tritt die Arbeitsunfähigkeit erst während der Arbeitskampfmaßnahme ein, besteht unter den gleichen Voraussetzungen ebenfalls kein Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall.

Arbeitsunfähige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen kein Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall 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 Entgelt im Krankheitsfall, soweit die Bezugsfrist noch nicht abgelaufen ist.

Eine Verlängerung der Bezugsdauer nach § 22 TV-L um die Zeit, für die kein Anspruch besteht, tritt nicht ein.

4. Arbeitgeberzuschuss nach § 20 Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Für den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 MuSchG gelten die Ausführungen in Nr. 3 entsprechend.

5. Urlaub, Arbeitsbefreiung

- a) Streikenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann grundsätzlich Urlaub nicht gewährt werden. Befinden sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Beginn einer Arbeitskampfmaßnahme bereits im Urlaub, läuft dieser weiter. Ein vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme bewilligter Urlaub ist anzutreten.
- b) Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung (z. B. nach § 29 TV-L) besteht nicht für Tage, an denen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligen oder an denen sie infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten können. Eine Ausnahme gilt für arbeitswillige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten können, nur dann, wenn bei Beginn der Arbeitskampfmaßnahme die Arbeitsbefreiung bereits festgelegt war.

6. Beihilfen

Soweit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich noch zum beihilfeberechtigten Personenkreis zählen (vgl. Art. 144 BayBG), werden Beihilfen nicht zu Aufwendungen gewährt, die in Zeiten entstanden sind, in denen das Arbeitsverhältnis wegen Beteiligung an einer Arbeitskampfmaßnahme geruht hat und die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aus diesem Grunde keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hatte. Dies gilt auch für sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wegen einer Arbeitskampfmaßnahme keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt haben (vgl. Nr. 2).

7. Altersteilzeit im Blockmodell, Sabbatical

Bei Altersteilzeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern, die sich während der Arbeitsphase des Blockmodells an Streikmaßnahmen beteiligen, verlängert sich die Arbeitsphase entsprechend § 8 Abs. 2 TV ATZ um die Hälfte der Tage ohne Entgeltanspruch; in gleichem Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase. Entsprechendes gilt im Fall eines Sabbaticals.

8. Störungen auf dem Weg zum Arbeitsplatz infolge einer Arbeitskampfmaßnahme

Können arbeitswillige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer infolge einer Arbeitskampfmaßnahme ihren Arbeitsplatz mit den sonst benutzten Verkehrsmitteln nicht rechtzeitig erreichen (z. B. wegen des Ausfalls öffentlicher Verkehrsmittel), haben sie im Rahmen des Zumutbaren alle anderen Möglichkeiten zu nutzen, um an ihren Arbeitsplatz zu gelangen und den Arbeitsausfall so gering wie möglich zu halten. Es kann sinnvoll sein, ggf.

unter Beteiligung der Dienststelle/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 Arbeitnehmerinnen und 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 jeden 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 ab Beginn des Arbeitskampfes fort (vgl. § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV, § 192 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.

Die Ausführungen zum Anspruch auf den Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag unter Nr. 1 gelten für den Anspruch auf den Zuschuss zum Pflegeversicherungsbeitrag nach § 61 Abs. 1 oder 2 SGB XI entsprechend.

3. Rentenversicherung

In der Rentenversicherung gilt unabhängig davon, ob es sich um einen rechtmäßigen oder rechtswidrigen Arbeitskampf handelt, die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt als fortbestehend, längstens jedoch für die Dauer eines Monats (§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV). Beiträge sind für die Zeit jedoch nicht zu entrichten.

Volle Kalendermonate, für die wegen eines Arbeitskampfes keine Beiträge entrichtet werden, sind keine Ersatzzeiten oder Ausfallzeiten. Sie

können zur Erfüllung der Wartezeit und zur Rentensteigerung nur angerechnet werden, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer für sie freiwillige Beiträge entrichtet.

4. Arbeitslosenversicherung

Da während des Arbeitskampfes kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, sind auch keine Arbeitslosenversicherungsbeiträge zu entrichten. Derartige Zeiten dienen, soweit sie einen Monat überschreiten, nicht zur Erfüllung der Anwartschaftszeit für den Anspruch auf Arbeitslosengeld (§ 142 SGB III) und sind insoweit auch bei der Berechnung der Dauer dieses Anspruchs nicht zu berücksichtigen (§ 147 SGB III).

5. Unfallversicherung

Die an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligten Arbeitnehmerinnen und 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 die Arbeitsstelle aufgesucht wurde, um sich an Arbeitskampfmaßnahmen zu beteiligen.

6. Betriebliche Altersversorgung

Die Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungseinrichtung bleibt auch in der Zeit, in der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen der Arbeitskampfmaßnahme keinen Entgeltanspruch haben, 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. Die gesetzlichen Regelungen über die Unverfallbarkeit der Anwartschaften sind in diesem Zusammenhang allerdings zu beachten (vgl. hierzu § 34 Abs. 4 Satz 2 VBL-Satzung).

In Einzelfragen gibt die für Personalangelegenheiten zuständige Stelle weitere Auskünfte.