

## **Information zum Arbeitskampf** | Stand 15.11.2023

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

die Hochschule 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.

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

#### **1. Beschäftigte**

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

Notdienst zu leisten ist arbeitsvertragliche Pflicht. Lehnt eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter 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 oder Schadenersatzpflicht.

c) Die eigenmächtige Benutzung von Räumlichkeiten und Gegenständen (z. B. Fahrzeuge und Geräte) der Arbeitgeberin/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 Besucher/innen sowie tätliche Übergriffe oder Angriffe auf arbeitswillige Beschäftigte oder Besucher/innen und die Beschädigung von betrieblichen Einrichtungen.

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

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

#### **2. Auszubildende, Praktikanten und Praktikantinnen, Volontärinnen und Volontäre 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 enthaltenen Hinweise wie Beschäftigte zu behandeln.

## Information zum Arbeitskampf | Stand 15.11.2023

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 (§ 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG) in Betracht kommen. In jedem Fall entfällt der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung für die Zeit, in der wegen Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen eine Ausbildung nicht durchgeführt werden kann.

### 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. 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.

## B. Die einzelnen Beschäftigten im Arbeitskampf

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

#### 1. Allgemeines

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

Nach Beendigung der Arbeitskampfmaßnahme besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung, es sei denn, das Arbeitsverhältnis ist wirksam gekündigt oder auf andere Weise beendet worden.

#### 2. Arbeitsentgelt, Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen, Feiertagsbezahlung

**Für die Dauer der Beteiligung an einer Arbeitskampfmaßnahme besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt.** Das gilt auch für gewerkschaftlich organisierte oder nicht organisierte Arbeitswillige, die infolge der Arbeitskampfmaßnahme in ihrer Verwaltung nicht beschäftigt werden (z. B. wegen Beeinflussung oder Behinderung durch Streikposten, Stilllegung der Verwaltung/des Betriebes, Ausfall der Verkehrsmittel).

Eine Pflichtverletzung liegt vor, wenn Beschäftigte zum Zwecke der Teilnahme an einer Arbeitskampfmaßnahme während der Arbeitszeit die Hochschule verlassen und wieder betreten, ohne dies im Zeiterfassungsbogen zu dokumentieren. Diese Pflichtverletzung kann die Arbeitgeberin abmahnen. Haben sich Beschäftigte im Rahmen einer Gleitzeitregelung in zulässiger Weise wegen Freizeitnahme aus dem betrieblichen Zeiterfassungssystem abgemeldet und anschließend an einer Protestkundgebung teilgenommen, vermindert sich die vertragliche Sollarbeitszeit und der

## **Information zum Arbeitskampf** | Stand 15.11.2023

Entgeltanspruch nicht um die Zeit der Kundgebungsteilnahme. Ein Anspruch auf Nachholung der durch eine Arbeitskampfmaßnahme ausgefallenen Arbeitszeit besteht nicht.

Beschäftigte, deren Dienststelle nicht bestreikt wird, die jedoch infolge einer Arbeitskampfmaßnahme (z. B. wegen Ausfall der Strom- und Gasversorgung oder der Verkehrsmittel) nicht oder nur in einem geringen 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, besteht eine Rückzahlungsverpflichtung.

Steht infolge der Arbeitskampfmaßnahme für mindestens einen vollen Kalendermonat kein Arbeitsentgelt zu, ergeben sich entsprechende Auswirkungen auf den Stufenlauf (§ 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 Beschäftigte keinen Anspruch auf Feiertagsbezahlung nach § 2 Abs. 1 EFZG.

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

### **3. Entgelt im Krankheitsfall**

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

Beschäftigte, 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 Verwaltung/des Betriebes, in dem sie arbeiten würden, durch die Arbeitskampfmaßnahme zum Erliegen kommt und die/der Beschäftigte 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 Beschäftigte, 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 (MuSchuG)**

Für den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschutzgeld nach § 20 MuSchuG gelten die Ausführungen in Nr. 3 entsprechend.

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

a) Streikenden Beschäftigten kann grundsätzlich kein Urlaub gewährt werden. Befinden sie sich beim Beginn einer Arbeitskampfmaßnahme bereits in 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 die/der Beschäftigte an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligt oder an denen infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht gearbeitet wurde. Eine Ausnahme gilt für die arbeitswilligen Beschäftigten, die infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten können, nur dann, wenn bei Beginn der Arbeitskampfmaßnahme die Arbeitsbefreiung bereits festgelegt war.

### 6. Beihilfen

Beihilfen im Krankheitsfall nach der Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Länder werden nicht zu Aufwendungen gewährt, die in einem Zeitpunkt entstanden sind, in denen das Arbeitsverhältnis wegen Beteiligung an einer Arbeitskampfmaßnahme geruht hat und aus diesem Grund kein Anspruch auf Arbeitsentgelt bestand. Dies gilt auch für sonstige Beschäftigte, die wegen einer Arbeitskampfmaßnahme keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt haben (vgl. Nr. 2).

### 7. Störungen auf dem Weg zum Arbeitsplatz infolge einer Arbeitskampfmaßnahme

Können arbeitswillige Beschäftigte infolge einer Arbeitskampfmaßnahme ihre Arbeitsplätze mit den sonst benutzten Verkehrsmitteln nicht rechtzeitig erreichen (z. B. wegen Ausfalls öffentlicher Verkehrsmittel), haben sie im Rahmen des Zumutbaren alle anderen Möglichkeiten zu nutzen, um an ihre Arbeitsplätze zu gelangen und den Arbeitsausfall so gering wie möglich zu halten. Es kann sinnvoll sein, ggf. unter Beteiligung der Dienststelle, z. B. Fahrgemeinschaften zu bilden. Ein Ersatz von zusätzlichen Fahrtkosten kommt grundsätzlich nicht in Betracht. Hinsichtlich des Arbeitsentgeltes für ausgefallene Arbeitszeit wird auf Nr. 2 verwiesen.

## II. Auswirkungen einer Arbeitskampfmaßnahme auf die Sozialversicherung und die Zusatzversorgung

### 1. Krankenversicherung

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

Die Mitgliedschaft von in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig Versicherten wird durch den Wegfall des Entgelts infolge eines Arbeitskampfes ebenfalls nicht berührt. Dies gilt auch für die bei einer privaten Krankenversicherung versicherten Beschäftigten.

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 des Monats Anspruch auf 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 Streiks bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung längstens für einen Monat ab Beginn des Streiks erhalten, §§ 7 Abs. 3 SGB IV, 190 Abs. 2, 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V.

### 2. Rentenversicherung

Die gesetzliche Rentenversicherung bleibt bei Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt infolge der Arbeitskampfmaßnahme ohne zeitliche Begrenzung bestehen. Beiträge sind für die Zeit, für die kein Entgeltanspruch besteht, nicht zu entrichten. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis wegen Beteiligung an einem Arbeitskampf oder infolge eines Arbeitskampfes ohne Beitragsleistung ruht, sind keine anrechnungsfähigen Versicherungszeiten und können auch nicht als Ersatzzeiten oder

## **Information zum Arbeitskampf | Stand 15.11.2023**

Ausfallzeiten berücksichtigt werden. Sie können für die Erfüllung der Wartezeit und zur Rentensteigerung nur angerechnet werden, wenn für sie freiwillige Beiträge entrichtet werden.

### **3. Arbeitslosenversicherung**

Da während des Arbeitskampfes kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, sind auch keine Arbeitslosenversicherungsbeiträge zu entrichten.

### **4. Unfallversicherung**

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

### **5. Zusatzversorgung**

Die Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungseinrichtung VBL 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.