



Universität Leipzig, Die Kanzlerin, 04081 Leipzig

An alle Mitarbeitenden des Hochschulbereichs der Universität Leipzig

Bearbeiter: Frau Lindner
Telefon 0341 97-33015
Telefax 0341 97-33099
anke.lindner@zv.uni-leipzig.de

27. Oktober 2021

Hinweise zu Arbeitskampfmaßnahmen im Zusammenhang mit den Tarifverhandlungen 2021 für den öffentlichen Dienst der Länder

Universität Leipzig
Rektorat
Ritterstraße 26
04109 Leipzig

Telefon
+49 341 97-30100

Sehr geehrte Mitarbeitende,

Fax
+49 341 97-30109

die Tarifverhandlungen 2021 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder blieben in der ersten Tarifrunde ohne Erfolg. Die zweite Tarifrunde ist für Anfang November geplant. Wegen möglicher Arbeitskampfmaßnahmen möchte ich Sie durch diese Rundmail über Ihre Rechte und Pflichten im Falle eines Arbeitskampfes sowie über die Auswirkungen einer Beteiligung am Arbeitskampf auf Ihr Beschäftigungsverhältnis informieren. Im Vergleich zu den letzten diesbezüglich ergangenen Hinweisen aus dem Jahr 2019 sind keine Änderungen eingetreten. Deshalb werden die damaligen Hinweise wiederholt:

E-Mail
kanzlerin@uni-leipzig.de

Web
www.uni-leipzig.de

Postfach intern
430101

Die nachstehenden Ausführungen sind mit dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus abgestimmt.

A. Recht der Beschäftigten auf Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen

I. Arbeitnehmer:innen

1. Arbeitnehmer:innen dürfen sich an rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen, wenn sie nicht zur Leistung von Notdienst verpflichtet sind. Die für den Notdienst ausgewählten Arbeitnehmer:innen 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.

2. Die Beteiligung an rechtswidrigen Arbeitsk Kampfmaßnahmen ist nicht zulässig. Bei Teilnahme an einer solchen Maßnahme können sich arbeitsrechtliche Folgen ergeben, z. B. außerordentliche Kündigung, Schadensersatzpflicht.
3. Die eigenmächtige Benutzung von Räumlichkeiten und Gegenständen (z. B. Fahrzeuge und Geräte) des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Arbeitsk Kampfmaßnahmen 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 Besucher:innen und die Beschädigung von betrieblichen Einrichtungen.

Rechtswidrige Arbeitsk Kampfmaßnahmen 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.

II. Auszubildende, Praktikant:innen 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 ein Arbeitsk Kampfrecht, wenn es um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen geht. Soweit ihnen ein Arbeitsk Kampfrecht zusteht, sind sie im Sinne der in diesem Rundschreiben enthaltenen Hinweise wie Arbeitnehmer:innen zu behandeln.

Geht es nicht um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen, stehen diese Personen außerhalb des Arbeitsk Kampfes und dürfen an Arbeitsk Kampfmaßnahmen (einschließlich Urabstimmung) nicht teilnehmen. Sie haben sich auch während einer Arbeitsk Kampfmaßnahme für ihre Ausbildung zur Verfügung zu halten. Beteiligen sich solche Personen an Arbeitsk Kampfmaßnahmen, 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 Arbeitsk Kampfmaßnahmen eine Ausbildung nicht durchgeführt werden kann.

III. Beamtinnen und Beamte

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

Bei rechtmäßigen Arbeitsk Kampfmaßnahmen von Arbeitnehmer:innen 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.

IV. 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 Einrichtung nicht beschäftigt werden (z. B. wegen Beeinflussung oder Behinderung durch Streikposten, Stilllegung der Einrichtung, Ausfall der Verkehrsmittel). Arbeitnehmer:innen, 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.

Mitarbeiter:innen, die der Gleitzeitdienstvereinbarung unterliegen, müssen sich bei Teilnahme an einer Arbeitskampfmaßnahme aus- und bei Rückkehr zum Arbeitsplatz wieder einbuchen, wenn sie zum Zwecke der Teilnahme an einer Arbeitskampfmaßnahme während der Arbeitszeit das Gebäude verlassen und es später wieder betreten. Ein Verstoß gegen diese Dokumentationspflicht stellt eine Pflichtverletzung dar, die der Arbeitgeber abmahnen kann. Haben sich Arbeitnehmer:innen 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 Entgeltanspruch nicht um die Zeit der Kundgebungsteilnahme.

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

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

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 Arbeitnehmer:innen 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.

Überstundenvergütung steht auch bei einem rechtmäßigen Streik nur zu, wenn die/der Beschäftigte auf Anordnung der/des Vorgesetzten 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.

Arbeitnehmer:innen, 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 Einrichtung, 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 Arbeitnehmer:innen, 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 Arbeitnehmer:innen kann grundsätzlich Urlaub nicht gewährt werden. Befinden sich Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligen oder an denen sie infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten können. Eine Ausnahme gilt für arbeitswillige Arbeitnehmer:innen, die infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten können, nur dann, wenn bei Beginn der Arbeitskampfmaßnahme die Arbeitsbefreiung bereits festgelegt war.

6. Beihilfen

Beihilfen gemäß der Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Länder werden nicht für 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 Arbeitnehmer:innen, die wegen einer Arbeitskampfmaßnahme keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt haben (vgl. Nr. 2).

7. Störungen auf dem Weg zum Arbeitsplatz infolge einer Arbeitskampfmaßnahme

Können arbeitswillige Arbeitnehmer:innen 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 Einrichtung 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:innen.

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

Arbeitnehmer:innen bleiben 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 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 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

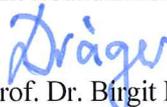
Die an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligten Arbeitnehmer:innen stehen nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies gilt insbesondere auch für Unfälle, die sich auf dem Wege zu der oder von der Arbeitsstelle ereignen, wenn die Arbeitsstelle aufgesucht wurde, um sich an Arbeitskampfmaßnahmen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

6. Betriebliche Altersversorgung

Die Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungseinrichtung bleibt auch in der Zeit, in der Arbeitnehmer:innen 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.

Für Rückfragen stehen Ihnen im Dezernat 3 Personal der Sachgebietsleiter SG 31 Herr Dr. Ciesek (Tel.: 33003, E-Mail: alexander.ciesek@zv.uni-leipzig.de) und Frau Lindner (Tel.: 33015, E-Mail: anke.lindner@zv.uni-leipzig.de) gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen


Prof. Dr. Birgit Dräger