



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Universität Hamburg – Der Kanzler – Mittelweg 177 – 20148 Hamburg

To all employees of Universität Hamburg

Dr. Martin Hecht

Kanzler

Mittelweg 177

5. OG, Raum N5007

20148 Hamburg

Tel: +49 40 42838-4404

kanzler@uni-hamburg.de

www.uni-hamburg.de

07/11/2023

UHH/K/

Wage negotiations

Dear Colleagues,

As part of the current wage negotiations, the unions may call for University staff to also go on token strike, strike, and take industrial action.

In this context, we would like to provide you as employees and managers with the following HR information regarding employee rights and duties and their effects when taking part in industrial action. Be aware that you must inform your supervisors of your intent to participate in industrial action and document the period of participation in accordance with the applicable working time regulations. All other information related to participating in industrial action (e.g., insurance protection) is provided in the attached information.

Sincerely,

Dr. Martin Hecht

Appendix:

Information from the human resources department for staff, last updated October 2023.

Informationsschreiben für Beschäftigte

Hamburg, im Oktober 2023

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Personalamt möchte Sie durch dieses Schreiben 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. 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 der Verwaltung/Betriebsleitung 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 Kündigung und für eine Abmahnung sein.

- b) Die eigenmächtige Benutzung von Räumlichkeiten und Gegenständen (z. B. Fahrzeuge und Geräte) des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Arbeitskampfmaßnahmen ist nicht zulässig.
- c) Die Beteiligung an rechtswidrigen 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 ein 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 die Fahrzeugführerin bzw. 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, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, dual Studierende usw. in einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis

Diese Personen stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis, sondern sind zu ihrer Ausbildung 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 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 (§ 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. Beamtinnen und Beamte

Nach der maßgeblichen deutschen höchstrichterlichen Rechtsprechung haben Beamtinnen und Beamte gem. Art. 33 Abs. 5 GG kein Arbeitskampfrecht, so ausdrücklich das Bundesverwaltungsgericht im Urteil vom 27. Februar 2014 – 2 C.1.13 – und das Bundesverfassungsgericht im Urteil vom 12. Juni 2018 – 2 BvR 1738/12. Die Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen oder ihre Unterstützung stellen Dienstpflichtverletzungen dar. Auf einen "Rechtsirrtum" können sich weder Beamtinnen und Beamte noch Verbände oder Gewerkschaften berufen. Dies gilt für alle Beamtinnen und Beamten, unabhängig von der jeweiligen Berufsgruppenzugehörigkeit (allgemeine Dienste, Polizei und Feuerwehr, Lehrkräfte, technische Dienste usw.).

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.

4. Personen in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, die nicht Beamtinnen und 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 (einschl. vermögenswirksamer Leistung). Das gilt auch für gewerkschaftlich organisierte oder nicht organisierte Arbeitswillige, die infolge der Arbeitskampfmaßnahme in ihrer Verwaltung/ihrem Betrieb nicht beschäftigt werden (z. B. wegen Beeinflussung oder Behinderung durch Streikposten, Stilllegung der Verwaltung/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.

Wegen des Entgeltabzugs kommt es auf die beiden folgenden Voraussetzungen an:

- Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer muss ausdrücklich oder schlüssig gegenüber dem Arbeitgeber erklären, sich an dem Streik zu beteiligen. Erst eine solche Erklärung hebt Arbeitspflicht und Entgeltanspruch zeitweilig auf. Die Erklärung ist nach ständiger Rechtsprechung Sache der einzelnen Arbeitnehmerin oder des einzelnen Arbeitnehmers (zuletzt BAG vom 26. Juli 2005 – 1 AZR 133/04 -). Regelmäßig kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass Beschäftigte, die nach einem gewerkschaftlichen Streikaufruf nicht zur Arbeit erscheinen oder den Arbeitsplatz verlassen, von ihrem Streikrecht schlüssig Gebrauch machen.
- Die Streikteilnahme muss innerhalb der Arbeitszeit liegen. Wer außerhalb seiner Arbeitszeit an Streikaktionen teilnimmt, „streikt“ nicht, weil er in diesem Zeitraum gar keine Arbeitsleistung schuldet. Daher bleibt der Entgeltanspruch erhalten, wenn sich Beschäftigte im Rahmen einer Gleitzeitregelung für die Zeit ihrer Teilnahme in zulässiger Weise aus dem Zeiterfassungssystem ab- und angemeldet haben.

Sind die Beschäftigten verpflichtet, das Zeiterfassungssystem bei jedem Betreten und Verlassen des Betriebs zu bedienen, so wird diese Pflicht nicht etwa durch den Arbeitskampf aufgehoben (LAG Hamm vom 25. Mai 1993 – 4 Sa 11/93). Vielmehr liegt eine Pflichtverletzung vor, wenn Arbeitnehmerinnen und 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. Zudem dient diese Zeiterfassung insofern dem Schutz der Beschäftigten, als dass dadurch die vor dem Streikbeginn liegende Anwesenheitszeit am Arbeitsplatz dokumentiert wird. In den Dienststellen, in denen das Zeiterfassungssystem eZeit genutzt wird, melden sich die streikenden Beschäftigten bei einer Arbeitsniederlegung im Laufe des Tages durch „Geht“ bzw. „Ende Telearbeit“ aus dem Zeiterfassungssystem ab.

Die Vorgesetzten haben die für die Beschäftigten zuständigen Zeitbeauftragten über die Streikteilnahme zu informieren. Diese vermerken dann die stundenweise oder die ganztägige Streikteilnahme im Zeiterfassungssystem. Durch diese Eintragung wird das Arbeitszeitkonto durch die Streikteilnahme nicht belastet und die Streikteilnahme ist durch die Auswertungsmöglichkeit von eZeit gemäß der Anlage 6 zur § 94-er Vereinbarung mit der Beschreibung „streikbedingte Ausfallzeiten je Mitarbeiter zur Abrechnung der Zeiten“ in der Personalabteilung auswertbar.

Es besteht kein Anspruch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers auf Nachholung der durch eine Arbeitskampfmaßnahme ausgefallenen Arbeitszeit.

Nur wenn sich eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer im Rahmen einer Gleitzeitregelung in zulässiger Weise aus dem betrieblichen Zeiterfassungssystem abgemeldet (somit in ihrer bzw. seiner Freizeit) an einer Warnstreikkundgebung teilgenommen hat, vermindern sich die vertragliche Sollarbeitszeit und der Entgeltanspruch nicht um die Zeit der Kundgebungsteilnahme.

Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Rückzahlung verpflichtet.

Steht infolge der Arbeitskampfmaßnahme für mindestens einen vollen Kalendermonat kein Arbeitsentgelt zu, wird die Jahressonderzahlung (§ 20 Abs. 4 TV-L) um jeweils 1/12 für jeden vollen Kalendermonat ohne Entgelt gekürzt. Entsprechende Auswirkungen ergeben sich für die Dauer des Erholungsurlaubs (§ 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L) und für den Stufenlauf (§ 17 Abs. 3 S. 2 TV-L), soweit die Endstufe nicht erreicht ist.

Während eines Arbeitskampfes haben streikende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich 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 einer rechtmäßigen Streikteilnahme nur zu, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer insgesamt 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 Arbeitszeiten bleiben unberücksichtigt, sie werden weder der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit hinzugerechnet noch von der zu erbringenden wöchentlichen Arbeitszeit abgezogen (vgl. BAG vom 14. Mai 2013 – 1 AZR 178/12).

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 Verwaltung/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.

Für Beschäftigte, die eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung während einer Elternzeit wahrnehmen, gelten für die Sachverhalte, die das Arbeitsverhältnis betreffen, alle in diesem Rundschreiben gemachten Aussagen. Das Elterngeld ist – da es nicht im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht und keine Leistung des Arbeitgebers ist – nicht berührt.

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

Beihilfen gemäß der Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Länder werden 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. Sabbatjahrm Modelle und Sabbaticals

Bei Streikteilnahme während der Arbeitsphase in einem Sabbatjahrm Modell oder Sabbatical verlängert sich die Dauer des Gesamtmodells um die Anzahl der Ausfalltage und die Arbeitsleistung muss – ggf. auch nach der Freistellungsphase – nachgeholt werden, um das Gleichgewicht zwischen Arbeitsleistung und Entgelt in der Summe zu erhalten.

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 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 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

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 grds. auch nicht als rentenrechtliche Zeiten berücksichtigt werden. Sie können für die Erfüllung der Wartezeit und zur Rentensteigerung nur 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 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. Arbeitswillige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie diejenigen, die Erhaltungs- und Notstandsarbeiten durchführen, bleiben hingegen unfallversichert.

6. Betriebliche Altersversorgung

Zeiten, für die infolge von Arbeitskampfmaßnahmen kein Entgelt zusteht, bleiben bei der Berechnung der ruhegeldfähigen Beschäftigungszeit außer Betracht. Durch die Nichtberücksichtigung der Zeiten wird die Wartezeit jedoch nicht unterbrochen. Das bedeutet, dass bei Wiederaufnahme der Entgeltzahlung die bis zur Arbeitskampfmaßnahme erreichte Wartezeit erhalten bleibt. Hinsichtlich der späteren Versorgung kann sich durch die Nichtberücksichtigung der oben genannten Zeiten eine geringere Versorgung ergeben.

In Einzelfragen gibt Ihre Personalabteilung weitere Auskünfte.