

KiTa Bremen, Auf der Muggenburg 5, 28217 Bremen

An alle
Mitarbeitenden
von
KiTa Bremen

Referenz **Auswirkungen von Arbeitskampfmaßnahmen auf das Arbeitsverhältnis**

Datum 5. Februar 2025

Ansprechpartner Torsten Rätz, Referatsleiter Personal, Organisation

Tel.: 0421 / 361-10543, Fax : 0421 / 496-10543, E-Mail: torsten.raetz@kita.bremen.de

Seite

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Geschäftsführung möchte Sie durch diesen Mitarbeiterbrief 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 dem für unseren Betrieb zuständigen kommunalen Arbeitgeberverband abgestimmt.

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 ein Beschäftigter 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.

Achtung: Notdienst meint hier nicht die Einschränkung des Kinderdienstes aufgrund eines Streiktags, sondern die langfristige Absprachen zw. Arbeitgeber und Gewerkschaft, wenn der Arbeitskampf unbefristet, über mehrere Wochen stattfindet.

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 Besuchern sowie tätliche Übergriffe oder Angriffe auf arbeitswillige Beschäftigte 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,

Telefon 0421-361 5700
Telefax 0421-361 59771
E-Mail office@kita.bremen.de
Internet www.kita.bremen.de

Straßenbahn
Linie 3, 5
Haltestelle
Eduard-Schopf-Allee

KiTa Bremen
Eigenbetrieb
der Stadtgemeinde
Bremen
Geschäftsführer
Uwe Kathmann
Stv. Geschäftsführerin
Petra Zschüntzsch

Deutsche Bundesbank
Filiale Hannover
IBAN
DE09 2500 0000 0025
1015 66
BIC
MARKDEF1250

Steuernummer
60-100-07915
UST-IdNr.
DE322325940

Nötigung) auslösen. Wird bei der eigenmächtigen Benutzung von Fahrzeugen des Arbeitgebers ein Unfall verursacht, durch den Personen- oder Sachschaden entsteht, ist der Beschäftigte, der das Fahrzeug geführt hat, zum Schadensersatz verpflichtet. Hat den entstandenen Schaden zunächst ein Versicherer zu regulieren, hat dieser gegen den Beschäftigten einen Regressanspruch. Darüber hinaus muss der Fahrzeugführer, wenn Strafantrag gestellt ist, auch mit strafrechtlichen Sanktionen nach § 248b StGB rechnen.

- d) Beschäftigte, die sich an Arbeitskampfmaßnahmen nicht beteiligen, werden so lange 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 Beschäftigte 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 BBiG) 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.

B. Der einzelne Beschäftigte im Arbeitskampf

I. Auswirkungen des Arbeitskampfes auf das Einzelarbeitsverhältnis

1. Allgemeines

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

Nach Beendigung der Arbeitskampfmaßnahmen hat der Beschäftigte einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, es sei denn, dass sein Arbeitsverhältnis wirksam gekündigt oder auf andere Weise beendet worden ist.

2. Arbeitsentgelt

Für die Dauer der Beteiligung an einer Arbeitskampfmaßnahme hat der Beschäftigte keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt. Das gilt auch für 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). Beschäftigte, 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.

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

Beschäftigte, 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 Umfang 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 Beschäftigten zur Rückzahlung verpflichtet.

Während eines Arbeitskampfes haben streikende Beschäftigte grundsätzlich keinen Anspruch auf Feiertagsbezahlung nach § 2 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Für gesetzliche Feiertage während eines Arbeitskampfes steht ausnahmsweise die Feiertagsbezahlung zu, wenn Feiertage in den bewilligten Urlaub eines Beschäftigten fallen. Ein Anspruch besteht aber nicht für in einen Streikzeitraum fallende Feiertage, die einem bewilligten Urlaub unmittelbar vorausgehen oder sich an ihn unmittelbar anschließen.

3. Entgelt im Krankheitsfall

Beschäftigte, die vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme infolge Krankheit arbeitsunfähig geworden sind, haben vom Zeitpunkt des Beginns der Arbeitskampfmaßnahme an keinen Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall (z.B. nach § 22 TVöD), wenn der Teil der Verwaltung/des Betriebes, in dem der arbeitsunfähige Beschäftigte arbeiten würde, durch die Arbeitskampfmaßnahme zum Erliegen kommt und 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 Entgeltfortzahlung.

Arbeitsunfähige Beschäftigte, denen kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung 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 TVöD um die Zeit, für die kein Anspruch besteht, tritt nicht ein.

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

4. Urlaub, Arbeitsbefreiung

Einem streikenden Beschäftigten kann grundsätzlich Urlaub nicht gewährt werden. Befinden sich Beschäftigte beim Beginn einer Arbeitskampfmaßnahme bereits im Urlaub, läuft dieser weiter. Ein vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme bewilligter Urlaub ist anzutreten.

Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung (z.B. nach § 29 TVöD) besteht nicht für Tage, an denen sich der Beschäftigte an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligt oder an denen er infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten kann. Eine Ausnahme gilt für den arbeitswilligen Beschäftigten, der infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten kann, nur dann, wenn bei Beginn der Arbeitskampfmaßnahme die Arbeitsbefreiung bereits festgelegt war.

5. Störungen auf dem Weg zum Arbeitsplatz infolge einer Arbeitskampfmaßnahme

Kann der arbeitswillige Beschäftigte 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.

II. Auswirkungen einer Arbeitsk Kampfmaßnahme auf die Sozialversicherung und die betriebliche Altersversorgung

1. Krankenversicherung

Während der Dauer eines rechtmäßigen Arbeitsk Kampfes besteht die Mitgliedschaft Versicherungs pflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung fort (§ 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

2. Rentenversicherung

Der Beschäftigte bleibt bei Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt infolge der Arbeitsk Kampfmaßnahme ohne zeitliche Begrenzung in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert.

3. Arbeitslosenversicherung

Da während des Arbeitsk Kampfes kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, sind auch keine Arbeitslosenversicherungsbeiträge zu entrichten. Derartige Zeiten dienen 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).

4. Unfallversicherung

Die an der Arbeitsk Kampfmaßnahme beteiligten Beschäftigten stehen nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

5. Betriebliche Altersversorgung

Die Pflichtversicherung nach § 25 TVöD i. V. m. dem ATV-K/ATV bleibt auch in der Zeit, in der der Beschäftigte wegen der Arbeitsk Kampfmaßnahme 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.

In Einzelfragen gibt die Personalstelle weitere Auskünfte.

Mit freundlichen Grüßen
im Auftrag



T. Rätz