

A. Welche Personalgruppen der FernUniversität dürfen sich an rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen?

-  1. Als **Arbeitnehmer*in** dürfen Sie sich an rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen, wenn Sie nicht zur Leistung von Notdienst verpflichtet sind. Lehnen Sie den Notdienst ohne triftigen Grund ab, kann dies arbeits- und haftungsrechtliche Konsequenzen haben. Die für den Notdienst ausgewählten Arbeitnehmer*innen werden rechtzeitig von uns informiert.
-  2. Als **Auszubildende*r** dürfen Sie nur dann an rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen teilnehmen, wenn es um Ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen als Auszubildenden geht. In diesen Fällen gelten die Regelungen unter Ziffer 1 entsprechend. In allen anderen Fällen dürfen Sie sich an den Arbeitskampfmaßnahmen nicht beteiligen. Andernfalls drohen Ihnen arbeitsrechtliche Konsequenzen, ggf. auch eine fristlose Kündigung.
-  3. Als **Beamtin*er** dürfen Sie weder an Arbeitskampfmaßnahmen teilnehmen noch diese unterstützen. Dies wurde bereits mehrfach vom Bundesverfassungsgericht bestätigt. Eine Zu widerhandlung stellt eine Dienstpflichtverletzung, die disziplinarrechtlich verfolgt werden kann, dar.

B. Welche Auswirkungen haben Arbeitskampfmaßnahmen auf Arbeitswillige oder Arbeits-/Dienstpflichtige?

-  1. Als **Arbeitnehmer*in**, der*die sich an Arbeitskampfmaßnahmen nicht beteiligen möchte/darf, werden Sie so lange wie möglich (d.h. soweit Beeinflussungen oder Behinderungen durch Streikposten, Stilllegung der Hochschule, Ausfalls der Strom-/Gasversorgung oder der Verkehrsmittel einem Dienst nicht entgegenstehen) beschäftigt und entlohnt. Entsprechendes gilt im Falle einer individuellen Arbeitsunfähigkeit hinsichtlich der Entgeltfortzahlung sowie einen alternativen Krankengeldbezug über Ihre Krankenversicherung als auch hinsichtlich des Mutterschaftsgeldes.
- 2. Als **Beamtin*er sind Sie verpflichtet** bei zwingenden dienstlichen Verhältnissen in Ausnahmefällen Mehrarbeit zu leisten und dürfen daher streikbedingt angeordnete Mehrarbeit vorbehaltlich anderweitiger individueller Schutzrechte nicht verweigern. Sie können hierbei 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. Bei rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen von Arbeitnehmer*innen ist der Einsatz von Beamt*innen auf bestreikten Arbeitsplätzen jedoch nur im Rahmen von Notdienstarbeiten zulässig.
- 3. Können Sie als arbeitswillige*r Beschäftigte*r 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 Hochschule z.B. Fahrgemeinschaften zu bilden. Ein Ersatz von zusätzlichen Fahrkosten kommt grundsätzlich nicht in Betracht.

C. Was ist im Rahmen von Arbeitskampfmaßnahmen nicht erlaubt?



- 1. Die eigenmächtige Benutzung von Räumlichkeiten und Gegenständen (z. B. Fahrzeuge und Geräte) der FernUniversität im Zusammenhang mit Arbeitskampfmaßnahmen ist nicht zulässig. Insbesondere 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. Die Teilnahme an rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen kann arbeitsrechtliche (z.B. Abmahnung, Kündigung, Schadensersatz), strafrechtliche Folgen (z.B. Anzeige wegen Beleidigung, Körperverletzung, Nötigung, Sachbeschädigung) und haftungsrechtliche (Schadensersatz bei Personen-/Sachschäden) auslösen. Hat den entstandenen Schaden zunächst ein Versicherer zu regulieren, hat dieser gegen die Arbeitnehmer*innen einen Regressanspruch.

2. Die Beteiligung an rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen ist nicht zulässig. Bei Teilnahme an einer solchen Maßnahme können sich arbeitsrechtliche Folgen ergeben.

D. Wie wirkt sich die Teilnahme an rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen auf das Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmer*innen aus?

1. Durch die Teilnahme an rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen wird Ihr Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst. Ihre **Rechte und Pflichten** aus dem Arbeitsvertrag **ruhen** jedoch für die Dauer der Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen.
2. Für die Dauer der Beteiligung an einer Arbeitskampfmaßnahme haben Sie **keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt**. Auf die Streikteilnahme entfallende Zeiten bleiben in der Zeiterfassung unberücksichtigt. Sie werden weder der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit hinzugerechnet noch von der zu erbringenden wöchentlichen Arbeitszeit abgezogen. Gleichermaßen gilt für die Mitwirkung an der Vorbereitung oder Durchführung der Urabstimmung oder wegen Teilnahme an dieser. Während eines Arbeitskampfes entfallen für streikende Arbeitnehmer*innen ebenso Feiertags- oder Überstundenvergütungen. Sofern bereits Arbeitsentgelt für Zeiten gezahlt worden ist, für die kein Entgeltanspruch besteht, sind Sie zur Rückzahlung verpflichtet. Sie haben ebenfalls keinen Anspruch darauf, die durch eine Arbeitskampfmaßnahme versäumte Arbeitszeit nachholen zu dürfen. Dauern Arbeitskampfmaßnahme und mithin Entgeltausfall länger als ein voller Kalendermonat an, müssen Sie entsprechend des TV-L mit nachteiligen Konsequenzen hinsichtlich Ihrer Stufenlaufzeit, Ihrer Jahressonderzahlung sowie des Umfangs Ihres Jahreserholungsurlaubs rechnen.
3. Als streikende*r Arbeitnehmer*in kann Ihnen **Urlaub** grundsätzlich **nicht gewährt** werden. Befinden Sie sich beim Beginn einer Arbeitskampfmaßnahme bereits im Urlaub, läuft dieser weiter. Ein vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme bewilligter Urlaub ist anzutreten. Auch anderweitige Arbeitsbefreiungen (z.B. § 29 TV-L) scheiden bei einer Streikbeteiligung aus.
4. Bei **Warnstreiks**, die lediglich für mehrere Stunden geplant sind, ist die FernUniversität ausnahmsweise bereit, einen Ausgleich durch die Inanspruchnahme von Überstunden oder Mehrarbeit zuzulassen, wenn ein Lohnabzug vermieden werden soll. Dies gilt nicht für mehrtägige Warnstreiks oder bei regulären Arbeitskämpfen.
5. Sollten Sie als Arbeitnehmer*in **Altersteilzeit** oder ein **Sabbatical** vereinbart haben und sich während Ihrer Arbeits-/Ansparphase des Blockmodells an Streikmaßnahmen beteiligen, verlängert sich die Arbeits-/Ansparphase um die Hälfte der Tage ohne Entgeltanspruch.
6. Im Krankheitsfall haben Sie nur dann Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn der Ausfall Ihrer Arbeitsleistung allein durch Ihre **Arbeitsunfähigkeit** und gerade nicht durch die Teilnahme an der Arbeitskampfmaßnahme bedingt ist.

E. Wie wirkt sich die Teilnahme an rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen auf die Sozialversicherung und die Betriebliche Altersversorgung aus?

1. Während der Teilnahme an einer rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahme bleiben Sie weiterhin gesetzlich **krankenversichert**. Dies sichert § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V. Entsprechendes gilt für freiwillig Versicherte, Versicherungsfreie, Befreite von der Versicherungspflicht und Privatversicherte. Mit Wegfall des Entgeltanspruchs entfällt für Sie allerdings entsprechend zeitlich anteilig auch der Anspruch auf Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag seitens des Arbeitgebers. ACHTUNG: Bei einem rechtswidrigen Arbeitskampf gilt Ihre Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenversicherung längstens für einen Monat seit Beginn des rechtswidrigen Arbeitskampfes.
2. Die Regeln des Krankenversicherungsrechts zum Fortbestand Ihrer Mitgliedschaft sowie Arbeitgeberzuschüssen gelten auch entsprechend für Ihre **Pflegeversicherung**.
3. Ihre **Rentenversicherung** gilt sowohl bei rechtmäßigen als auch rechtswidrigen Arbeitskämpfen längstens für die Dauer eines Monats als fortbestehend. Dies regelt § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV. Beiträge müssen Sie in dieser Zeit nicht entrichten. Allerdings werden volle Kalendermonate, für die wegen des Arbeitskampfes keine Beiträge gezahlt wurden, nur dann zur Erfüllung der Wartezeit und zur Rentensteigerung berücksichtigt, wenn Sie hierfür freiwillige Beiträge gezahlt haben.
4. Während des Arbeitskampfes sind Sie auch von der Entrichtung von Beiträgen zur **Arbeitslosenversicherung** befreit. Derartige Zeiten können auch hier nicht dazu dienen, die Anwartschaftszeit für einen Arbeitslosengeldanspruch zurückzulegen oder können bei der Berechnung der Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld berücksichtigt werden. Regelungen hierzu finden Sie in den §§ 142 ff. SGB III.
5. Bei der Beteiligung an Arbeitskämpfen sind Sie **nicht** über die FernUniversität (bzw. die Unfallkasse NRW) **unfallversichert**, ebenso nicht auf dem Weg zu oder von der Dienststelle zu diesem Zwecke.
6. Generell bleibt Ihre **betriebliche Altersversorgung** bei unserer Zusatzversorgungseinrichtung (d.h.: **VBL**) auch während einer Arbeitskampfzeit bestehen. Ausfälle oder Minderung der Umlagebeträge können insbesondere bei vollen Kalendermonaten zu einer geringeren Betriebsrente führen. Kalendermonate, für die keine Umlagen usw. zu entrichten waren, können bei der Wartezeit, 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 VBLS).

In Einzelfragen steht Ihnen gerne Ihre zuständige Ansprechperson aus dem Personaldezernat für weitere Auskünfte zur Verfügung.