



Presseinformation

Nr. 090/2009

Kiel, Montag, 23. März 2009

Schulen/Warnstreiks angestellter Lehrer im Februar

Ekkehard Klug: Bildungsministerin schießt mit sozialdemokratischen Kanonen auf gewerkschaftliche Spatzen

Die im vorigen Monat geführten Tarifaueinandersetzungen im öffentlichen Dienst finden ein parlamentarisches Nachspiel: Zu einem Rundschreiben, das in diesem Zusammenhang vom schleswig-holsteinischen Bildungsministerium über die Schulräte an die Schulen gesandt wurde, hat der FDP-Landtagsabgeordnete **Dr. Ekkehard Klug** eine Kleine Anfrage an die Landesregierung gerichtet. „Wortwahl und Stil des Briefes werfen die Frage auf, ob Frau Erdsiek-Rave hier nicht mit sozialdemokratischen Kanonen auf gewerkschaftliche Spatzen geschossen hat“, meint der FDP-Politiker. Während die Ministerin nämlich gegenüber der Presse erklärt hatte, wegen der geringen Zahl der allein streikberechtigten angestellten Lehrkräfte erwarte sie „keine großen Probleme an den Schulen aufgrund des Warnstreiks“, enthalte ihr Schreiben an die Schulen drohend klingende Warnungen vor rechtswidrigen Arbeitskämpfmaßnahmen. So werde dort vor arbeits- und strafrechtlichen Konsequenzen gewarnt, falls es zu „tätlichen Übergriffen oder Angriffen“ auf arbeitswillige Arbeitnehmer oder Besucher, zur Blockade von Zugangswegen oder zur „Beschädigung von betrieblichen Einrichtungen“ käme: In solchen Fällen drohten eine außerordentliche Kündigung, Schadenersatzpflicht sowie Anzeigen wegen Beleidigung, Körperverletzung oder Nötigung.

Der FDP-Abgeordnete will nun von der Landesregierung wissen, aufgrund welcher früheren Erfahrungen bei Arbeitskämpfen im öffentlichen Dienst des Landes die Landesregierung derartige Ermahnungen gegenüber den angestellten Lehrern für notwendig erachtet habe. Auch zum Umgang mit den persönlichen Daten der Lehrkräfte, die am Warnstreik teilgenommen hatte, begehrt die Anfrage des FDP-Bildungsexperten Auskunft - insbesondere hinsichtlich der Frage, wie mit diesen von den Schulleitern an das Ministerium gemeldeten Daten abgesehen von eventuellen Gehaltskürzungen für nicht erteilte Unterrichtsstunden weiter verfahren werde.

„Bei allem Verständnis dafür, dass das Land seine Mitarbeiter über Rechte und Pflichten bei Arbeitskämpfen informiert, scheint doch die Tonlage des Rundschreibens aus dem Bildungsministeriums eher auf Einschüchterung ausgerichtet gewesen zu sein“, meinte Klug. Auf der Website der GEW werde berichtet, dass sich landesweit etwa 150 angestellte Lehrerinnen und Lehrer an Warnstreiks beteiligt hätten.

Anlage Kleine Anfrage und Brief im .pdf

Wolfgang Kubicki, MdL
Vorsitzender

Dr. Heiner Garg, MdL
Stellvertretender Vorsitzender

Dr. Ekkehard Klug, MdL
Parlamentarischer Geschäftsführer

Günther Hildebrand, MdL

www.fdp-sh.de



Kleine Anfrage

des Abgeordneten Dr. Ekkehard Klug (FDP)

und

Antwort

der Landesregierung -

Arbeitskampfmaßnahmen von Beschäftigten an schleswig-holsteinischen Schulen

Vorbemerkung des Fragestellers: Im Zusammenhang mit den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder beteiligten sich im Februar 2009 u.a. auch angestellte Lehrerinnen und Lehrer in Schleswig-Holstein an Arbeitskampfmaßnahmen.

Hierzu frage ich die Landesregierung:

1.

a.

Trifft es zu, dass sich das Bildungsministerium im o.g. Zusammenhang mit einem Rundschreiben vom 5. Februar 2009 an die Schulrätinnen und Schulräte der Kreise gewandt hat, in dem es heißt, die Lehrkräfte der Schulen sollten über ihre Rechte und Pflichten im Falle eines Arbeitskampfes sowie über die Auswirkungen einer Beteiligung am Arbeitskampf auf ihr Beschäftigungsverhältnis informiert werden?

b.

Entspricht das genannte Schreiben inhaltlich entsprechenden Rundschreiben, die üblicherweise vor/bei Tarifauseinandersetzungen von den zuständigen Ministerien an die jeweiligen betroffenen Dienststellen gesandt wird, oder ist dies nicht der Fall? Falls letzteres bejaht wurde: Inwiefern unterscheidet sich das genannte Schreiben ggf. von sonst üblichen Informationen / Belehrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitskämpfen?

2.

Trifft es zu, dass das unter 1. genannte Schreiben die Aufforderung an die Schulleitungen enthält, die an Arbeitskampfmaßnahmen teilnehmenden Lehrkräfte unter An-

gabe von Namen, Personalnummern, Dienststelle und der Anzahl der nicht erteilten Unterrichtsstunden „unverzüglich“ dem Personalreferat des Bildungsministeriums zu melden?

Falls die Frage bejaht wurde:

a.

Wie viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Arbeitskampfmaßnahmen sind dem Personalreferat des Bildungsministeriums daraufhin gemeldet worden?

b.

In welchem Umfang hat der Arbeitgeber die auf S.4 des o.g. Schreibens erwähnten Ansprüche auf Rückzahlung von Arbeitsentgelt für die Dauer der Beteiligung an einer Arbeitskampfmaßnahme geltend gemacht bzw. in welchem Umfang soll dies ggf. noch erfolgen?

c.

Welche sonstigen Konsequenzen ergeben sich ggf. aus den unter 2. genannten Meldungen?

d.

Wie verfährt die Landesregierung ansonsten mit den erhobenen Daten? Werden die genannten Meldungen z.B. zentral erfasst oder den Personalakten der jeweiligen Beschäftigten zugeführt?

3.

Ist die im o.g. Schreiben unter Abschnitt A.1. b) und c) enthaltene Belehrung über rechtswidrige Arbeitskampfmaßnahmen (z.B. „eigenmächtige Benutzung von Räumlichkeiten und Gegenständen (z.B. Fahrzeuge und Geräte) des Arbeitgebers“ oder „tätliche Übergriffe oder Angriffe auf arbeitswillige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Besucherinnen und Besucher und die Beschädigung von betrieblichen Einrichtungen“) sowie die daran anschließende Belehrung über eventuelle arbeitsrechtliche oder strafrechtliche Folgen insoweit vollständig?

4.

Hat die Landesregierung aufgrund früherer Erfahrungen bei Arbeitskämpfen im öffentlichen Dienst des Landes und speziell im Bereich der Schulen konkrete Anhaltspunkte dafür, dass für die unter 3. genannte Belehrung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Notwendigkeit bestand? Wenn ja: Welche Erfahrungen aus / Vorkommnisse bei früheren Arbeitskämpfen veranlassen die Landesregierung dazu, diese Notwendigkeit zu bejahen?

5.

Trifft es zu, dass die am 1. März 2009 erzielte Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder unter Ziffer 11. eine „Maßregelungsklausel“ enthält, der zufolge die Arbeitgeber erklären, „dass von Maßregelungen (Abmahnung, Entlassungen o.ä.) aus Anlass gewerkschaftlicher Warnstreiks, die bis einschließlich 28. Februar 2009, 24:00 Uhr, durchgeführt wurden, abgesehen wird, wenn die Teilnahme an diesen Warnstreiks im Rahmen der Regelungen für rechtmäßige Arbeitskämpfe gehalten hat“?

6.

Entspricht die unter 5. erwähnte Klausel üblichen Regelungen für Tarifeinigungen im Bereich des öffentlichen Dienstes des Landes?

7.

a.

Wann ist es in Schleswig-Holstein nach Kenntnis der Landesregierung bei früheren Tarifeinandersetzungen im öffentlichen Dienst des Landes zu rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen gekommen, und wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren daraufhin von arbeits- oder dienstrechtlichen Maßregelungen oder sonstigen Konsequenzen betroffen?

b.

Um welche Auswirkungen handelte es sich ggf. in den unter 7 a. genannten Fällen, und waren davon u.a. auch Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Bereich der Schulen des Landes betroffen?

8.

Sofern die Landesregierung bei früheren Arbeitskämpfen im öffentlichen Dienst des Landes keine rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen feststellen konnte: Aus welchen Gründen sah sich das Bildungsministerium veranlasst, das unter 1. genannte Rundschreiben zu versenden?

9.

Ist die Bildungsministerin Ute Erdsiek-Rave in dem Beitrag des Schleswig-Holsteinischen Zeitungsverlages „Warnstreiks an mehreren Schulen“ (www.shz.de, 4. Februar 2009 | 13:48 | von Ino) korrekt mit den Worten zitiert worden: „Wegen der geringen Zahl der allein streikberechtigten angestellten Lehrer erwarte sie auch keine großen Probleme an den Schulen aufgrund des Warnstreiks“?

Dr. Ekkehard Klug

Ministerium für Bildung und Frauen |
Postfach 7124 | 24171 Kiel

Schulrätinnen und Schulräte
der Kreise

Ihr Zeichen: /
Ihre Nachricht vom: /
Mein Zeichen: III 13 -
Meine Nachricht vom: /

Maren Sieck
Maren.Sieck@mbf.landsh.de
Telefon: 0431 988-2321
Telefax: 0431 988-2418

05.02.2009

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Rundschreiben bitte ich Sie aus aktuellem Anlass, die Lehrkräfte Ihrer Schulen erneut über ihre Rechte und Pflichten im Falle eines Arbeitskampfes sowie über die Auswirkungen einer Beteiligung am Arbeitskampf auf Ihr Beschäftigungsverhältnis zu informieren.

Nehmen Beschäftigte an Arbeitskampfmaßnahmen teil und werden dadurch Unterrichtsstunden nicht erteilt, ist dies von der Schulleitung unter Angabe von Name, Personalnummer, Dienststelle und der Anzahl der nicht erteilten Unterrichtsstunden an den jeweiligen Streiktagen unverzüglich dem Personalreferat mitzuteilen.

A. Recht der Beschäftigten auf Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen sich an rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen.
- 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 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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 Arbeitsk Kampfmaßnahmen können arbeitsrechtliche (z. B. Kündigung, Schadensersatz) und strafrechtliche Folgen (z. B. Anzeige wegen Beleidigung, Körperverletzung, Nötigung) auslösen.

2. Auszubildende, Praktikantinnen oder 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 Arbeitsk Kampfrecht, wenn es um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen geht. Soweit ihnen ein Arbeitsk Kampfrecht zusteht, sind sie im Sinne der in diesem Rundschreiben/Mitarbeiterbrief enthaltenen Hinweise wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 der Vergütung für die Zeit, in der wegen Teilnahme an Arbeitsk Kampfmaßnahmen

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 im Ausnahmefall davon auszugehen, dass der Einsatz von Beamtinnen und Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen dann zulässig ist, wenn sie auf diesem Arbeitsplatz Notdienstarbeiten (entsprechend einer Notdienstvereinbarung mit der Gewerkschaft / den Gewerkschaften) 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 sogenannten unterwertigen Tätigkeit verpflichtet.

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 oder 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 ihr/sein 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 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.

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

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Verwaltung nicht bestreikt wird, die jedoch infolge einer Arbeitskampfmaßnahme (z. B. wegen Ausfall 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, ergeben sich entsprechende Auswirkungen auf die Jahressonderzahlung.

Während eines Arbeitskampfes haben streikende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers fallen. Ein Anspruch besteht aber nicht für in einen Arbeitskampf fallende Feiertage, die einem bewilligten Urlaub unmittelbar vorausgehen oder sich an ihn unmittelbar anschließen.

3. Entgelt im Krankheitsfall

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, in dem die arbeitsunfähige Arbeitnehmerin oder der arbeitsunfähige Arbeitnehmer arbeiten würde, 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 § 14 Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Für den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG geltend die Ausführungen in Nr. 3 entsprechend.

5. Urlaub, Arbeitsbefreiung

- a) Einer streikenden Arbeitnehmerin oder einem streikenden Arbeitnehmer kann grundsätzlich Urlaub nicht gewährt werden. Befinden sich Arbeitnehmerinnen oder 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 die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligt oder an denen sie/er infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten kann. Eine Ausnahme gilt für die arbeitswillige Arbeitnehmerin oder den arbeitswilligen Arbeitnehmer, der infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten kann, 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 oder 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. Altersteilzeit im Blockmodell, Sabbatical

Bei Altersteilzeitarbeiterinnen und -arbeitnehmern, die sich während der Arbeitsphase des Blockmodells an Streikmaßnahmen beteiligen, verlängert sich die Arbeitsphase entsprechend § 8 Abs. 3 TV ATZ um die Hälfte der Tage ohne Entgeltanspruch. Entsprechendes gilt im Fall eines Sabbaticals.

8. Störungen auf dem Weg zum Arbeitsplatz infolge einer Arbeitskampfmaßnahme

Kann die arbeitwillige Arbeitnehmerin oder der arbeitwillige Arbeitnehmer infolge einer Arbeitskampfmaßnahme ihren/seinen Arbeitsplatz mit den sonst benutzten Verkehrsmitteln nicht rechtzeitig erreichen (z. B. wegen des Ausfalls öffentlicher Verkehrsmittel), hat sie/er im Rahmen des Zumutbaren alle anderen Möglichkeiten zu nutzen, um an ihren/seinen Arbeitsplatz zu gelangen und den Arbeitsausfall so gering wie möglich zu halten. Es kann sinnvoll sein, ggf. unter Beteiligung der Verwaltung 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 Zusatzversorgung

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 Arbeitnehme-

rinnen 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 (vgl. § 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.

3. Rentenversicherung

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bleibt 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 der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers 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 vier Wochen überschreiten, nicht zur Erfüllung der Anwartschaftszeit für den Anspruch auf Arbeitslösegeld (§ 123 SGB III) und sind insoweit auch bei der Berechnung der Dauer dieses Anspruchs nicht zu berücksichtigen (§ 127 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 Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Arbeitsstelle aufgesucht hat, um sich an Arbeitskampfmaßnahmen zu beteiligen.

6. Betriebliche Altersversorgung

Die Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungseinrichtung bleibt auch in der Zeit, in der die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer wegen der Arbeitskampfmaßnahme 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. Kalendermonate, für die keine Umlagen usw. zu entrichten waren, können bei der Wartezeit nach § 6 Abs. 1 ATV (60 Kalendermonate), die für die Gewährung der Betriebsrente erfüllt sein muss, nicht berücksichtigt werden.

In Einzelfragen gibt Ihnen das Personalreferat weitere Auskünfte.

Mit freundlichen Grüßen

Maren Sieck