



Universität Regensburg

Universität Regensburg · 93040 Regensburg

An
alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
der Universität Regensburg

Der Kanzler

**VERWALTUNG
ABTEILUNG III – REFERAT III/5
PERSONALANGELEGENHEITEN**

Andreas Roßmann (Referatsleiter)

Telefon +49 941 943-2354

Telefax +49 941 943-1668

Universitätsstraße 31

D-93053 Regensburg

andreas.rossmann@ur.de

www.uni-regensburg.de

Unser Zeichen
(Bitte bei Antwort angeben)
I 134-03

Ihr Zeichen /
Ihre Nachricht vom

Ihr Ansprechpartner
+ 49 941 943-2354
Herr Roßmann

Regensburg, den
21.01.2019

Tarifrunde 2019;

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Dienststelle möchte Sie durch dieses Schreiben aus aktuellem Anlass (Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Länder) 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 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.

- 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 usw., die Behinderung von arbeitswilligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder Besuchern sowie tätliche Übergriffe oder Angriffe auf arbeitswillige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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, Nötigung) auslösen.

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 Schreiben enthaltenen Hinweise wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu behandeln.

Geht es nicht um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen, stehen diese Personen außerhalb des Arbeitskampfes und dürfen an Arbeitskampfmaßnahmen einschließlich Urabstimmung nicht teilnehmen.

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.

B. Auswirkungen einer Arbeitskampfmaßnahme bei der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer

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

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 Dienststelle/ihrem Betrieb nicht beschäftigt werden (z.B. wegen Beeinflussung oder Behinderung durch Streikposten, Stilllegung der Dienststelle/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.

Sind in der Dienststelle/dem Betrieb Zeiterfassungsgeräte vorhanden, sind Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die ihrem Arbeitgeber mitteilen bzw. auf dessen Nachfrage erklären, dass sie einem rechtmäßigen Warnstreikaufruf einer Gewerkschaft folgen, nicht verpflichtet, diese Geräte beim Betreten bzw. Verlassen der Dienststelle/des Betriebs zu betätigen. Die Sollarbeitszeit verringert sich in diesen Fällen um die Zeit der Teilnahme der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers an dem Warnstreik. Folge ist, dass das Entgelt entsprechend gekürzt wird.

Bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die sich im Rahmen einer Gleitzeitregelung in zulässiger Weise aus dem betrieblichen Zeiterfassungssystem abgemeldet und anschließend an einer Warnstreikkundgebung teilgenommen haben, vermindert sich die Sollarbeitszeit und somit auch der Entgeltanspruch nicht um die Zeit der Kundgebungsteilnahme. Soweit Arbeitsentgelt bereits für Zeiten gezahlt worden ist, für die kein Entgeltanspruch besteht, sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Rückzahlung verpflichtet.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Dr. Christian Blomeyer
Kanzler der Universität Regensburg