

Mandanteninfo September 2005

Streikteilnahme?

Nicht während der Gleitzeit!

In einer aktuellen Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht zu der Frage Stellung nehmen müssen, ob ein Arbeitnehmer in seiner Freizeit streiken dürfe – man wundert sich schon, wie eine solch Frage es überhaupt vor die Gerichte und dann noch durch 3 Instanzen schafft. Tatsächlich hatte in dem zu entscheidenden Fall ein Arbeitnehmer den Betrieb zwecks Teilnahme an einem Arbeitskampf verlassen, nachdem er sich ordnungsgemäß ausgestempelt hatte. Anschließend stempelte er sich genauso ordnungsgemäß wieder ein, so dass der Arbeitgeber ohnehin für diese Zeit nicht entgeltspflichtig war. Trotzdem würde die Vergütung des Arbeitnehmers für diese Zeit gekürzt. Das hat das Bundesarbeitsgericht für unzulässig erklärt, weil ein Arbeitnehmer in seiner Freizeit schließlich machen könne, was er wolle. Zu der Frage, ob man während der Freizeit überhaupt streiken *kann* (arbeitsrechtlich), hat es leider nichts gesagt.

Im Folgenden veröffentlichen wir den Text der Presseerklärung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 46/05:

**Stefan Bell<sup>1</sup>**  
**Regine Windirsch<sup>1,2</sup>**  
**Sigrid Britschgi<sup>3,4</sup>**  
**Annette Malottke<sup>1</sup>**  
**Christopher Koll**

Rechtsanwälte und  
zugleich Fachanwälte für  
1 Arbeitsrecht  
2 Sozialrecht  
3 Familienrecht  
4 auch OLG-Zulassung

Mühlenstraße 3  
40213 Düsseldorf  
Tel. (02 11) 863 20 20  
Fax (02 11) 863 20 222  
info@fachanwaeltInnen.de  
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen  
BLZ 300 700 24  
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit  
folgenden Kanzleien  
für Arbeitsrecht

**Berlin**  
Dieter Hummel\*  
Volker Ratzmann\*  
Mechtild Kuby\*

**Frankfurt a.M.**  
Franzmann\* Büdel\* Bender\*

**Hamburg**  
Klaus Müller-Knapp\*  
Jens Peter Hjort\*  
Wolfgang Brinkmeier\*  
Manfred Wulff\*

**Hannover**  
Detlef Fricke  
Joachim Klug

**Konstanz**  
Haenel, Zepf und Kollegen

**München**  
Kanzlei Rüdiger Helm

**Nürnberg**  
Manske & Partner\*

**Wiesbaden**  
Schütte\* Jancke\* Heer\*

\* Fachanwälte für Arbeitsrecht

**BAG, Urt. v. 26.07.2005 - 1 AZR 133/04 -**

„Ein Arbeitnehmer, der an einer Streikkundgebung teilnimmt, nachdem er sich im Rahmen einer betrieblichen Gleitzeitregelung zulässigerweise aus dem Zeiterfassungssystem abgemeldet hat, streikt im Rechtssinne nicht.

Streik ist die Vorenthaltung der während der Dauer der Streikteilnahme geschuldeten Arbeitsleistung. Der Arbeitnehmer, der entsprechend einer betrieblichen Regelung die Lage seiner täglichen Arbeitszeit autonom bestimmen kann, fährt mit dem Abmelden aus dem Zeiterfassungssystem das Ende seiner Arbeitszeit herbei. Danach befindet er sich in Freizeit. Während der Freizeit kann der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsleistung nicht vorenthalten. Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat – anders als das Landesarbeitsgericht – der Klage des Beschäftigten eines Unternehmens der norddeutschen Metallindustrie stattgegeben, mit der dieser die Zahlung seiner Vergütung für eine Arbeitsstunde verlangte. Die Beklagte hatte die vom jeweiligen Stand des Gleitzeitkontos unabhängige monatliche Vergütung des Klägers um den Lohn für die Zeit gekürzt, während derer er an einem Warnstreik der IG Metall teilgenommen hatte. Nach der im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarung konnten die Arbeitnehmer die Lage ihrer Arbeitszeit innerhalb der betrieblichen Öffnungszeit selbst bestimmen. Davon hatte der Kläger Gebrauch gemacht und „ausgestempelt“, um nach Ende der Kundgebung erneut „einzustempeln“ und seine Arbeit wieder aufzunehmen.“

Im Hinblick auf die laufenden und kommenden Arbeitskämpfe kann dies Urteil des Bundesarbeitsgerichts vielleicht von Nutzen sein. Natürlich hängt das in erster Linie von den jeweiligen Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit in den einzelnen Betrieben ab. Nur wer sich überhaupt ein- und ausstempeln darf, also in einem flexiblen Arbeitszeitsystem (Gleitzeit, Zeitkontenmodell etc.) eingesetzt wird, wird von diesem Urteil erfasst.

Ob es allerdings sinnvoll ist, Arbeitskämpfmaßnahmen *nicht* während der regulären Arbeitszeit durchzuführen, müssen die Gewerkschaften entscheiden. Hier könnte der alte Grundsatz zur Anwendung kommen, wonach eine Medizin, die nicht schmeckt, auch nicht wirkt.