

Hinweise zum Abmelden zur Beteiligung an einem Warnstreik bzw. Streik

Zu der Pflicht des Arbeitnehmers, sich beim Vorgesetzten abzumelden, ist eine differenzierte Betrachtungsweise angebracht. Grundsätzlich gilt: Konkludente (d. h., eine schlüssige) Erklärung zur Teilnahme am Streik genügt:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) führt in der Entscheidung vom 07.04.1992 (AP Nr. 122 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) Folgendes aus:

„Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die Klägerin habe am 11. Mai 1990 nicht an dem gewerkschaftlichen Warnstreik teilgenommen.

1. Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 31. Mai 1988 ([BAGE 58, 320](#) = AP Nr. 56 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG) im einzelnen ausgeführt, dass bei einem Streik die Arbeitspflicht der Arbeitnehmer noch nicht dadurch suspendiert werde, dass die Gewerkschaft die Arbeitnehmer zum Streik aufruft. Es ist nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (zuletzt Urteil vom 15. Januar 1991 - [1 AZR 178/90](#) - AP Nr. 114 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) vielmehr Sache des einzelnen Arbeitnehmers, konkludent oder ausdrücklich gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären, dass er sich am Streik beteilige und deshalb seine Arbeitspflicht suspendiere. Diese Erklärung erfolgt in der Regel konkludent durch Niederlegung der Arbeit im Anschluss an einen Aufruf der Gewerkschaft zum Streik. Der betroffene Arbeitgeber kann im Regelfall davon ausgehen, dass die Arbeitnehmer, die nach einem gewerkschaftlichen Streikaufruf nicht zur Arbeit erscheinen, von ihrem Streikrecht Gebrauch machen und damit ihre Arbeitspflicht suspendieren.



Der Senat hat aber in ständiger Rechtsprechung ausgeführt, dass der Arbeitgeber nicht bei den Arbeitnehmern davon ausgehen könne, sie beteiligten sich am Streik, die bereits vor Streikbeginn von der Arbeit befreit waren. Entsprechend hat der Senat schon in seiner Entscheidung vom 9. Februar 1982 (- [1 AZR 567/79](#) - AP Nr. 16 zu § 11 BUrlG) entschieden, dass es einem Arbeitnehmer freistehe, sich nicht an einem Streik zu beteiligen, sondern trotz eines Streiks im Betrieb einen bewilligten Urlaub anzutreten oder während des Streiks fortzusetzen. Ebenso hat der Senat in der Entscheidung vom 15. Januar 1991 (a.a.O.) ausgesprochen, ein Arbeitnehmer, der vor Beginn eines Arbeitskampfes für einen festliegenden Zeitraum von seiner Arbeitspflicht unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts für eine Betriebsratsschulung nach [§ 37 Abs. 6 BetrVG](#) befreit war und an dieser Schulung auch teilgenommen hat, verliere nicht deshalb seinen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts, weil während dieser Zeit der Betrieb bestreikt worden ist.“

Daraus ist also abzuleiten, dass ein Arbeitnehmer der vor dem Streik gearbeitet hat, sich nach dem Streikaufruf ohne Weiteres von der Arbeit entfernen kann und damit konkudent zum Ausdruck bringt, er nehme am Streik teil. Demgegenüber muss ein Arbeitnehmer, der vor dem Streik nicht gearbeitet hat (weil er z. B. arbeitsunfähig erkrankt, im Urlaub oder freigestellt war), anders zum Ausdruck bringen, dass er sich am Streik beteilige. Das BAG führt hierzu in der Entscheidung vom 15.01.1991 (Az.: 1 AZR 178/90) aus:

„Der Arbeitgeber könne aber nicht ohne weiteres davon ausgehen, dass alle Arbeitnehmer, die bei Streikbeginn nicht zur Arbeit erscheinen, Streikteilnehmer sind. Das sei jedenfalls eindeutig nicht der Fall bei Arbeitnehmern, die schon vor Streikbeginn von der Arbeit befreit waren. Entsprechend hat der Senat schon in seiner Entscheidung vom 9. Februar 1982 (- [1 AZR 567/79](#) - AP Nr. 16 zu § 11 BUrlG) entschieden, dass es einem Arbeitnehmer freistehe, sich nicht an einem Streik zu beteiligen, sondern trotz eines Streiks im Betrieb einen bewilligten Urlaub anzutreten oder während des Streiks fortzusetzen. Dass der Arbeitnehmer sich als Mitglied der den Streik tragenden Gewerkschaft an diesem Streik beteiligt hätte, wenn er sich nicht im Urlaub befunden hätte, sei unerheblich...“.

Also:

Es ist zu differenzieren danach, ob vor dem Streik gearbeitet wurde oder nicht!