

Betätigung von Zeiterfassungssystemen im Falle von Warnstreiks und Streiks

I. Ausgangslage

Im Zusammenhang mit der Durchführung von Warnstreiks und Streiks wird vom Arbeitgeber immer wieder die Frage aufgeworfen, ob Beschäftigte, die einem Aufruf ihrer Gewerkschaft zur Beteiligung an einem Warnstreik bzw. Streik folgen möchten, veranlasst werden können, vor Verlassen des Dienstgebäudes ein Zeiterfassungsgerät (z. B. Stechuhr o. ä.) zu bedienen. Zuletzt ist dies im Zusammenhang mit dem Aufruf der Gewerkschaft ver.di zu gewerkschaftlichen Aktionen am 03.03.2005 problematisiert worden. In der Sache geht es wohl dem Arbeitgeber weniger darum, Beschäftigte an der Beteiligung zu hindern, sondern einen Überblick über die Beteiligung zu erhalten, um dann im Nachgang Abzüge von der Vergütung bzw. vom Lohn vornehmen zu können.

II. Auffassung des Arbeitgebers Land Hessen

Das Land Hessen als Arbeitgeber vertritt die Auffassung, dass die Beschäftigten verpflichtet sind, vor Verlassen des Dienstgebäudes sowie bei dem Betreten (nach Rückkehr z. B. von einem Warnstreik) die entsprechenden Geräte zu bedienen. Hierbei wird sich u. a. auf Abschn. II, Ziff. 2 der Arbeitskampfrichtlinien der TdL von 1997 (HBR II, Nr. 9001) berufen. Diese wiederum beziehen sich auf eine Entscheidung des *LAG Hamm* v. 25.05.1993, Az.: 4 Sa 110/93 n. v. In dem entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber im Bereich der Metall-Industrie einem Arbeitnehmer, der sich an einem Warnstreik der IG Metall beteiligt hatte, eine Abmahnung mit dem Argument erteilt, er habe bei Verlassen und Betreten des Betriebsgeländes entgegen den innerbetrieblichen Regularien nicht das Zeiterfassungsgerät bedient. Das *LAG Hamm* hat diese Abmahnung in der Sache bestätigt. Auch viele, in hessischen Landesdienststellen bestehenden Regelungen - weitestgehend sogar als Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit - sehen es vor, dass entsprechende Geräte zu bedienen sind.

Weitere Entscheidungen zu diesem Sachverhalt liegen uns nicht vor.

III. Auffassung der Gewerkschaft ver.di

Die vom *LAG Hamm* vertretene Auffassung wird von uns nicht geteilt. Das Gericht verkennt nach unserer Auffassung, dass der Arbeitnehmer durch eine **formlose Mitteilung an seinen Vorgesetzten**, er werde jetzt dem Aufruf seiner Gewerkschaft nach Beteiligung an einem Warnstreik bzw. Streik folgen und nunmehr seine Arbeit legitimer Weise niederlegen, bereits unmittelbar die Suspendierung seiner Arbeitspflichten herbeiführt. Mit dieser Suspendierung enden im Prinzip etliche Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des formlosen Zugangs dieser Erklärung beim Vorgesetzten bzw. beim Arbeitgeber. Eine der Pflichten, die dann eben endet, ist die Arbeitspflicht. Wenn aber die Pflichten des Arbeitnehmers enden, zu denen eben auch und gerade die Pflicht zur Arbeitsleistung gehört, ist er auch nicht mehr verpflichtet, ein Zeiterfassungsgerät zu bedienen. Daraus folgt nach unserer Auffassung, dass der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, der das Zeiterfassungsgerät nicht betätigt, deshalb nicht abmahnen kann.

IV. Empfehlung für das weitere Vorgehen

Damit bestehen nunmehr zwei unterschiedliche Auffassungen. Aktuell muss offen bleiben, ob die mittlerweile 12 Jahre alte Entscheidung des *LAG Hamm* heute noch bei einem neueren Verfahren Bestand haben würde. Für ver.di Mitglieder gelten folgende Verhaltensempfehlungen:

- Im Falle eines gewerkschaftlichen Warnstreiks oder Streiks erfolgt immer ein vorheriger Aufruf seitens der zuständigen Organe der Gewerkschaft ver.di. Dieser erfolgt im Übrigen schriftlich per Flugblatt aus dem auch die Details (z. B. Beginn eines Warnstreiks incl. evtl. Kundgebungen und Demonstrationen) hervorgehen. Wer einem solchem Aufruf folgt, ist rechtlich geschützt. Er kann darauf vertrauen, dass der Aufruf an sich rechtlich abgesichert ist.
- Wenn ein Arbeitnehmer diesem Aufruf folgt, handelt es sich dabei um die legitime Beteiligung an einer rechtmäßigen gewerkschaftlichen Aktion.
- Ein Arbeitnehmer, der dem Aufruf folgen will, hat dies seinem unmittelbaren Vorgesetzten formlos aber unmissverständlich und nach Möglichkeit unter Zeugen mit zu teilen. Mit dem Zugang der Mitteilung endet die Arbeitsverpflichtung. Es kann dann seitens des Arbeitgebers nicht mehr verlangt werden, ein Zeiterfassungsgerät zu bedienen. Man befindet sich zu diesem Zeitpunkt (verlassen des Arbeitsplatzes nicht der Arbeitsstelle) dann schon im Warnstreik bzw. Streik.
- Bei Rückkehr an den Arbeitsplatz gilt im Prinzip das Gleiche. Man hat sich beim Vorgesetzten entsprechend wieder zurück zu melden.
- Will ein Arbeitgeber im Nachgang zu einem solchen Vorgang eine Abmahnung erteilen, so kann sich der Arbeitnehmer jederzeit darauf berufen, dass die Gewerkschaft ver.di eine entsprechende Empfehlung abgegeben habe, an die man sich gehalten habe. Voraussetzung für eine Abmahnung wäre ein Verschulden des Arbeitnehmers. Daran fehlt es jedoch, wenn man einer rechtlichen Empfehlung seiner Gewerkschaft vertraut und ihr folgt.
- Im Einzelfall wird ver.di bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen Rechtsschutz gewähren.