

Aktenzeichen: 1 ABR 10/94

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 30. August 1994

- 1 ABR 10/94 -

I. Arbeitsgericht
Oldenburg

Beschluß vom 17. November 1992

- 3 BV 5/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Beschluß vom 17. September 1993

- 12 TaBV 36/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Streikteilnahme und Gleitzeit

Gesetz:

GG Art. 9 Arbeitskampf

Leitsatz:

In einer Betriebsvereinbarung kann bestimmt werden, daß Zeiten der Teilnahme an einem Arbeitskampf nicht zur Kürzung des Entgelts, sondern zur Belastung des Gleitzeitkontos führen. Die Chancengleichheit im Arbeitskampf wird durch eine solche Regelung nicht verletzt.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 10/94

12 TaBV 36/93 Niedersachsen

Verkündet am
30. August 1994

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 30. August 1994 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Breier beschlossen:



Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den
Beschluß des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen
vom 17. September 1993 - 12 TaBV 36/93 - wird zu-
rückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberin be-
rechtigt ist, ihren Arbeitnehmern für Zeiten der Teilnahme an
Streiks Abzüge vom Arbeitsentgelt vorzunehmen, obwohl der Stand
des Gleitzeitkontos die Belastung mit einem entsprechenden Zeit-
soll zuließe.

Im Werk L der Arbeitgeberin ist es im Rahmen der Ta-
rifrunde 1992 an zwei Tagen zu Kurzstreiks gekommen, an denen
sich mehrere hundert Arbeitnehmer beteiligten. Bei diesen hat die
Arbeitgeberin entsprechend der jeweils ausgefallenen Arbeitszeit
Abzüge vom Lohn oder Gehalt vorgenommen. Sie hat angekündigt,
auch bei künftigen Arbeitskämpfen so zu verfahren.

Im Betrieb besteht eine Betriebsvereinbarung über die
gleitende Arbeitszeit (BV). Sie enthält, soweit hier von
Interesse, folgende Bestimmungen:

4. Sollzeit

- 4.1 Die Sollzeit wird monatlich auf der Basis
der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit
von z.Z. 40 Stunden wöchentlich unter Zu-
grundelegung des V -Betriebskalenders
ermittelt.

...



4.3 Unterschreitung der Sollzeit

Eine Unterschreitung der Sollzeit ist bis maximal 5 Stunden monatlich zulässig und wird auf den folgenden Monat übertragen. Bei Unterschreitung der Sollzeit um mehr als 5 Stunden erfolgt grundsätzlich eine Einkommenskürzung um die gesamte Unterschreitungszeit.

5. Zeitausgleich

...

- 5.3 Zeitguthaben bzw. Zeitschulden können nur in den in Pkt. 2.1 angegebenen Gleitzeitspannen ausgeglichen werden. Darüber hinaus kann mit Genehmigung des zuständigen Vorgesetzten auch während der Kernarbeitszeit an maximal 1 Tag im Monat Freizeit genommen werden.

...

6. Abwesenheitszeiten

- 6.1 Bezahlte Ausfallzeiten (Ausfallstunden, Arbeitsausfall, Arbeitsverhinderung und Arbeitsbefreiung), wie sie gesetzlich, tarifvertraglich oder unternehmensintern geregelt sind sowie die Regelungen der Arbeitsordnung, bleiben von der Betriebsvereinbarung unberührt. Diese Ausfallzeiten werden entsprechend der Normalarbeitszeit als bezahlte Ausfallzeiten gerechnet.

- 6.2 Unbezahlte Ausfallzeiten werden vom Zeitguthaben abgezogen bzw. als Zeitschuld gerechnet.

...

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin sei verpflichtet gewesen, die wegen der Streikteilnahme ausgefallene Arbeitszeit von den Gleitzeitguthaben der betroffenen Arbeitnehmer abzuziehen, sofern dadurch nicht im Einzelfall ein Zeitsoll von mehr als fünf Stunden zum Monatsende entstanden wäre. Dies ergebe sich aus der Betriebsvereinbarung, die für alle



unbezahlten Ausfallzeiten, auch für den Ausfall von Kernarbeitszeit, ein solches Vorgehen vorschreibe. Gegen die Anwendung der Betriebsvereinbarung auf Arbeitsausfall wegen Streiks könne nicht eingewandt werden, daß den Betriebspartnern insoweit die Regelungsmacht fehle. Zwar sei das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Maßnahmen aus Anlaß des Arbeitskampfs eingeschränkt, es sei aber nicht ausgeschlossen. Der Betriebsrat habe nur insoweit kein Mitbestimmungsrecht, wie durch dessen Ausübung die Freiheit des Arbeitgebers, Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen und den Folgen eines Arbeitskampfs zu begegnen, im Kernbereich beeinträchtigt würde. Eine derartige Verletzung der Kampfmittelparität sei aber mit einer Regelung, nach der im Streikfall zunächst auf die Gleitzeitguthaben der betreffenden Arbeitnehmer zurückzugreifen und erst in zweiter Linie Entgeltabzüge vorzunehmen seien, nicht verbunden. Vielmehr handele es sich lediglich um ein besonderes Verrechnungsverfahren. Dieses führe nicht zu einer Bezahlung der durch die Streikteilnahme ausgefallenen Arbeitszeit.

Der Betriebsrat hat beantragt

festzustellen, daß die Arbeitgeberin verpflichtet ist, ausfallende Arbeitszeit im Zusammenhang mit Warnstreiks im Rahmen von Tarifrunden mit dem Gleitzeit- bzw. Freizeitkonto zu verrechnen, sofern nicht im Einzelfall die Sollzeit um mehr als fünf Stunden monatlich unterschritten wird.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.



Nach ihrer Auffassung kann sich aus der Betriebsvereinbarung die vom Betriebsrat begehrte Rechtsfolge nicht ergeben, weil diese außerhalb der Regelungsmacht der Betriebspartner liege. Aufgrund der betriebsverfassungsrechtlichen Pflicht zur Neutralität im Arbeitskampf dürften betriebliche Regelungen nicht die Kampfparität verletzen. Dies sei aber bei einer Verrechnung streikbedingter Ausfallzeiten mit Gleitzeitguthaben der Fall, denn diese laufe auf die Finanzierung des Streiks durch den Arbeitgeber hinaus. Die Arbeitnehmer würden die Folgen ihrer Streikteilnahme nicht spüren, weil das dadurch entstandene Zeitsoll im Rahmen des bei Gleitzeit bestehenden Kontokorrentverhältnisses immer weiter in die Zukunft vorgetragen werden könne. Unabhängig hiervon begründe die Betriebsvereinbarung auch deshalb keine Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Verrechnung mit dem Gleitzeitkonto, weil Zeitguthaben und Zeitschulden auf der Grundlage der jeweils geschuldeten Arbeitszeit zu berechnen seien. Während der Streikteilnahme ruhe die Verpflichtung zur Arbeitsleistung, so daß die Sollzeit von vornherein um diese Zeiten zu mindern sei. Den ursprünglich erhobenen Einwand, der Streik sei rechtswidrig gewesen und schon deshalb von der Betriebsvereinbarung nicht erfaßt, hat die Arbeitgeberin in der mündlichen Anhörung vor dem Senat fallengelassen.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat ihn auf die Beschwerde der Arbeitgeberin abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses. Die Arbeitgeberin bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.



B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Im Ergebnis zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß sich aus der Betriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit keine Verpflichtung der Arbeitgeberin ergibt, Zeiten der Streikteilnahme mit Zeitguthaben zu verrechnen.

I. Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig.

Er ist auf die Feststellung gerichtet, daß die Arbeitgeberin dem Betriebsrat gegenüber verpflichtet ist, die Betriebsvereinbarung ihrem behaupteten Inhalt entsprechend durchzuführen. Damit wird die Feststellung eines Rechtsverhältnisses i.S.v. § 256 ZPO begehrt. Nach der Senatsrechtsprechung kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, daß dieser eine Betriebsvereinbarung entsprechend ihrem Regelungsgehalt im Betrieb anwendet (vgl. BAGE 54, 191, 196 = AP Nr. 21 zu § 77 BetrVG 1972, zu B II 1 a der Gründe; BAGE 56, 313, 318 = AP Nr. 24 zu § 77 BetrVG 1972, zu B II 1 der Gründe).

Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse liegt vor. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Betriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit Bestimmungen enthält, welche die Arbeitgeberin zur Verrechnung streikbedingter Ausfallzeiten mit Gleitzeitguthaben der Arbeitnehmer verpflichten. Dieser Streit betrifft nicht nur die Anwendung der Betriebsvereinbarung auf die Streiks im Jahr 1992 und damit einen in der Vergangenheit liegenden abgeschlossenen Sachverhalt, sondern auch das Vorgehen der Arbeitgeberin bei künftigen Arbeitskämpfen. Wie



die Vorinstanzen ungerügt festgestellt haben, will die Arbeitgeberin auch in Zukunft in der umstrittenen Weise verfahren.

II. Der Antrag ist aber nicht begründet.

1. Dies ergibt sich allerdings nicht, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, schon daraus, daß es außerhalb der Regelungsmacht der Betriebspartner läge, die Verrechnung streikbedingter Ausfallzeiten mit Gleitzeitguthaben vorzuschreiben.

a) Allerdings ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im Arbeitskampf eingeschränkt. Dies gilt für Vorbereitungshandlungen des Arbeitgebers für Arbeitskampfmaßnahmen und bei Maßnahmen zur Abwehr von Folgen eines Arbeitskampfs, etwa bei der Anordnung von Überstunden für arbeitswillige Arbeitnehmer während des Streiks, bei der Veränderung der Werksausweise nicht ausgesperrter Arbeitnehmer oder bei arbeitskampfbedingten Einstellungen, Versetzungen und Entlassungen. Voraussetzung für die Einschränkung des Mitbestimmungsrechts ist, daß durch die Beteiligung des Betriebsrats die Freiheit des Arbeitgebers, Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen oder Folgen eines Arbeitskampfs zu begegnen, unmittelbar in ihrem Kernbereich beeinträchtigt würde. Dies hat der Senat aus dem Grundsatz der Chancengleichheit abgeleitet, der eine Funktionsvoraussetzung der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Tarifautonomie ist. Danach muß es im Prinzip sichergestellt sein, daß nicht eine Tarifvertragspartei der anderen von vornherein ihren Willen aufzwingen kann, sondern daß annähernd gleiche Verhandlungschancen bestehen. Dagegen bedarf es keiner Einschränkung der

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Maßnahmen des Arbeitgebers, die zwar während des Kampfgeschehens getroffen werden, mit der Kampfabwehr aber nichts zu tun haben und keine Wirkungen auf das Kampfgeschehen entfalten (vgl. BAGE 23, 484, 504; 31, 372, 378 = AP Nr. 44 und 63 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu A III 1 bzw. B II 2 der Gründe; Urteil vom 6. März 1979 - 1 AZR 866/77 - AP Nr. 20 zu § 102 BetrVG 1972; BAGE 54, 36, 43 = AP Nr. 13 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes, zu B II 2 der Gründe; BAGE 67, 236, 242 = AP Nr. 26 zu § 95 BetrVG 1972, zu B II 1 der Gründe).

b) Mit diesen Grundsätzen wäre eine Regelung, wie sie vom Betriebsrat in Anspruch genommen wird, nicht unvereinbar. Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt.

Auf den Umfang von Mitbestimmungsrechten im Arbeitskampf kommt es hier nicht an. Es geht im vorliegenden Fall nicht darum, ob der Betriebsrat aufgrund seines Mitbestimmungsrechts eine solche Regelung durchsetzen könnte. Er macht kein Mitbestimmungsrecht geltend. Der seinem Antrag zugrundeliegende Anspruch auf Durchführung der Betriebsvereinbarung setzt ein Mitbestimmungsrecht auch nicht zwingend voraus, da die Betriebsvereinbarung über die Gleitzeit von den Betriebspartnern abgeschlossen worden ist und nicht auf einem Einigungsstellenspruch beruht. Entscheidend ist allein die Frage, ob die Verrechnung streikbedingter Ausfallzeiten mit Gleitzeitguthaben überhaupt Regelungsgegenstand einer Betriebsvereinbarung sein kann.

Auch für freiwillige Betriebsvereinbarungen ergeben sich allerdings Grenzen daraus, daß die von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte



Chancengleichheit der Tarifvertragsparteien der Verfügung der Betriebspartner entzogen ist. Arbeitgeber und Betriebsrat können nicht wirksam Regelungen treffen, welche die Kampfpärität beeinträchtigen würden. Eine Bestimmung der hier in Frage stehenden Art - Belastung des Gleitzeitkontos mit Ausfallzeiten wegen Streikteilnahme bis zu einem Zeitsoll von fünf Stunden zum Monatsende - führt aber nicht, auch nicht mittelbar zu einer solchen Beeinträchtigung. Sie bedeutet auch nicht, wie die Arbeitgeberin meint, daß der Arbeitskampf von ihr finanziert wird.

Die Verrechnung streikbedingter Ausfallzeiten verlagert den Nachteil, der den streikenden Arbeitnehmer trifft, lediglich auf eine andere Ebene: Aufgrund seiner Streikteilnahme wird der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitsausfall dadurch zu "bezahlen", daß er hierfür entweder eine bereits vor dem Streik erbrachte, aber nicht vergütete zusätzliche Arbeitsleistung (Zeitguthaben) einsetzt oder aber nach dem Arbeitskampf zusätzliche Arbeit leistet, für die er kein Arbeitsentgelt erhält. Er kann also lediglich durch die Leistung zusätzlicher unbezahlter Arbeit die mit der Streikbeteiligung sonst verbundene Einkommensminderung vermeiden, nicht aber eine Vergütung der Ausfallzeit erreichen.

Eine solche Rechtsfolge mag zwar dem streikenden Arbeitnehmer im Einzelfall angenehmer sein als die automatische Verminderung des Arbeitsentgelts. Daraus folgt aber noch nicht, daß die Streikbereitschaft typischerweise erhöht, die Wirkung von Streiks also verstärkt würde. Es kann nicht angenommen werden, daß streikende Arbeitnehmer im Regelfall eine Verrechnung der Streikzeiten



mit Gleitzeitguthaben einer Entgeltkürzung vorziehen, weil sie die Verrechnung als weniger belastend ansehen. Ebenso wenig kann freilich die entgegengesetzte Interessenlage als typisch betrachtet werden. Vielmehr ist es von den Umständen des Einzelfalles abhängig, ob der Arbeitnehmer als Folge seiner Streikbeteiligung eher eine Verrechnung mit Gleitzeitguthaben und damit die Leistung zusätzlicher unbezahlter Arbeit oder Einbußen beim Arbeitsentgelt in Kauf zu nehmen bereit ist. Hierbei werden besonders die finanzielle Lage des Arbeitnehmers, seine zeitlichen Verpflichtungen außerhalb der Arbeit und sein Interesse an frei verfügbarer Zeit eine Rolle spielen. So wird es ein jüngerer Arbeitnehmer, der zum Aufbau seines Hausstandes erhebliche Zahlungsverpflichtungen eingegangen ist, begrüßen, wenn er durch zusätzliche Arbeit den streikbedingten Lohnausfall vermeiden kann. Ältere Arbeitnehmer oder solche mit Familienpflichten werden dagegen die Belastung durch die zum Zeitausgleich erforderliche zusätzliche Arbeit als ungünstiger empfinden als einen entsprechenden Lohnabzug.

Ferner ist zu berücksichtigen, daß sich auch für den Arbeitgeber je nach der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens die Einbeziehung von streikbedingten Ausfallzeiten in den Zeitausgleich als die günstigere Lösung erweisen kann. Auf diese Weise lassen sich die streikbedingten Rückstände durch normal bezahlte Arbeit aufholen, vergleichsweise teure Überstunden also ersparen. Es kommt hinzu, daß eine Verrechnung von Streikzeiten mit dem Gleitzeitkonto für den Arbeitgeber regelmäßig mit geringerem Verwaltungsaufwand verbunden sein wird als streikbedingte Entgeltabzüge.



Ob die Betriebspartner sogar eine Regelung treffen könnten, die den Arbeitnehmern ein Wahlrecht zwischen der Belastung des Gleitzeitkontos mit Streikzeiten und entsprechenden Entgeltabzügen einräumt, kann hier dahingestellt bleiben. So weit geht die umstrittene Regelung nicht.

2. Der angefochtene Beschluß hat dennoch Bestand. Die Betriebspartner haben nämlich von der Möglichkeit, streikbedingte Arbeitsausfälle in den Zeitausgleich einzubeziehen, keinen Gebrauch gemacht. Entgegen der Auffassung des Betriebsrats enthält die Betriebsvereinbarung über die Gleitzeit keine derartige Regelung. Dies folgt schon aus ihrem Wortlaut und dem Zusammenhang der einschlägigen Bestimmungen. Diese gehen zur Ermittlung des Gleitzeitkontos von der jeweils geschuldeten Arbeitszeit aus und enthalten keine ausdrückliche Regelung für Zeiten einer Streikteilnahme.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Betriebsvereinbarungen wie Tarifverträge und diese wiederum wie Gesetze auszulegen. Danach ist maßgeblich auf den im Wortlaut der Betriebsvereinbarung zum Ausdruck gekommenen Willen der Parteien abzustellen und auf den von diesen beabsichtigten Sinn und Zweck, soweit diese in den Regelungen ihren Niederschlag gefunden haben. Hierbei ist auch der Gesamtzusammenhang zu berücksichtigen. Verbleiben im Einzelfall noch Zweifel, so kann auch auf die Entstehungsgeschichte der Betriebsvereinbarung zurückgegriffen werden. Dabei unterliegt die Auslegung einer Betriebsvereinbarung

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



durch das Landesarbeitsgericht der vollen Überprüfung durch das Revisionsgericht (z.B. Senatsbeschuß vom 28. April 1992 - 1 ABR 68/91 - AP Nr. 11 zu § 50 BetrVG 1972, zu B II 2 a der Gründe, m.w.N.).

b) Grundlage für die Errechnung von Zeitguthaben und Zeitschulden im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit ist nach Nr. 4.1 BV die im einschlägigen Tarifvertrag jeweils vorgesehene Regelarbeitszeit oder eine abweichend hiervon einzelvertraglich festgelegte Arbeitszeit. Dieses Zeitsoll vermindert sich indessen ohne weiteres um die Zeiten, in denen der Arbeitnehmer am Arbeitskampf teilnimmt. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit dem Grundsatzbeschuß des Großen Senats vom 28. Januar 1955 (BAGE 1, 291 = AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) werden durch die Teilnahme an einem rechtmäßigen Arbeitskampf die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert. Ein Arbeitnehmer, der am Streik teilnimmt, ist bereits aufgrund dieser Streikteilnahme nicht mehr zur Arbeitsleistung verpflichtet und verliert auf der anderen Seite den Anspruch auf das Entgelt für die Zeit der Streikteilnahme (vgl. nur Senatsurteil vom 7. April 1992 - 1 AZR 377/91 - AP Nr. 122 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu I 2 der Gründe).

Die für die Berechnung von Zeitguthaben und Zeitschulden maßgebliche Bestimmung der Nr. 4 BV bezieht sich nicht auf Zeiten der Beteiligung am Arbeitskampf. Die Zeiten, während derer die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers wegen der Streikteilnahme suspendiert ist, können nicht zur Ermittlung des geschuldeten Arbeitszeitvolumens herangezogen werden. Da insoweit kein Ar-



beits-"Soll" besteht, können diese Zeiten auch nicht Teil der monatlichen Soll-Stundenzahl sein, auf der die Ermittlung des Gleitzeitkontos aufbaut. Dies hat das Arbeitsgericht übersehen.

c) Aus dem Zusammenhang dieser Bestimmung mit den in Nr. 6 BV enthaltenen Regelungen darüber, wie Zeiten der Nichtleistung geschuldeter Arbeit im Rahmen der Gleitzeit zu berücksichtigen sind, ergibt sich nichts anderes. Nr. 6.1 BV besagt für den vorliegenden Fall schon deshalb nichts, weil sich diese Bestimmung ausdrücklich nur auf bezahlte Ausfallzeiten erstreckt; für streikbedingte Ausfallzeiten besteht aber kein Entgeltanspruch. Auch Nr. 6.2 BV, wo die Verrechnung unbezahlter Ausfallzeiten vorgeschrieben ist, bietet keine Anhaltspunkte für die Annahme, daß von der Betriebsvereinbarung über die geschuldete Arbeit hinaus auch streikbedingte Arbeitsausfälle erfaßt werden sollten. Hätten die Betriebspartner den Gegenstand der Betriebsvereinbarung über den üblicherweise für eine Gleitzeitregelung maßgeblichen Rahmen der geschuldeten Arbeitszeit hinaus auf Zeiten der Teilnahme an einem Arbeitskampf erstrecken wollen, dann hätten sie das deutlich zum Ausdruck bringen müssen.

Dr. Dieterich

Gnade

Dr. Rost

Breier

Dr. Wißmann



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)