

Kanzlei Stähle, Belziger Straße 74, 10823 Berlin

PER E-MAIL AN:

INFO@ENTREPRENEURSFORFUTURE.DE

Entrepreneurs For Future
c/o UnternehmensGrün e. V.
Unterbaumstraße 4
10117 Berlin

Berlin, den 21.06.2019
GeschZ: 222/10/St/ab
Sachbearbeiter: RA Stähle

Klaus Stähle

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Filip Bork

Rechtsanwalt

Belziger Straße 74

10823 Berlin

Tel.: (030) 853 50 65

Fax: (030) 853 44 33

E-Mail:

info@kanzlei-staehle.de

www.kanzlei-staehle.de



EntrepreneursForFuture und streikwillige Arbeitnehmer

Teilnahme an Streikaktionen der FridaysForFuture während der Arbeitszeit

Streikrecht ist Arbeitskampfrecht. Ein Streik ist im deutschen Arbeitsrecht nur dann rechtmäßig, wenn um ein tarifvertraglich regelbares Ziel gestritten wird und der Streik von einer Gewerkschaft geführt wird. Wer als ArbeitnehmerIn streikt um die Politik beim brennenden Thema Klimaschutz wachzurütteln und deshalb am Streiktag nicht zur Arbeit geht, verliert selbstverständlich seinen Vergütungsanspruch für diesen Tag. Entscheidend aber ist, dass Streikende, die an einem **politischen Arbeitskampf** teilnehmen, rechtswidrig streiken und daher arbeitsrechtlich sanktioniert werden können.

Die Teilnahme an einem politischen Streik kann daher zur Abmahnung, ordentlichen Kündigung oder gar fristlosen Kündigung führen. Wer in einem Arbeitsverhältnis steht und die streikenden Schüler an einem Freitag unterstützen will, muss sich absichern.

Kooperationspartner:
www.anwaelte-kooperation.de

Bahnverbindungen:
U 4, U-Bhf
Rathaus Schöneberg

Busverbindungen:
M46, 104,
Rathaus Schöneberg

Das Naheliegendste ist die Arbeitgeberin anzufragen, ob sie nicht den Streik unterstützt, vielleicht sogar Mitglied bei EntrepreneursForFuture ist oder zukünftig sein will und die am Streik und Demonstration teilnahmewilligen MitarbeiterInnen dafür unter Fortzahlung der Vergütung freistellt.

Wer aber einfach am Streiktag der Arbeit fernbleibt also echt streikt und am politischen Arbeitskampf teilnimmt, kann gekündigt werden. Dagegen kann vor dem Arbeitsgericht geklagt werden (Achtung! Klagefrist nur 3 Wochen nach Erhalt der Kündigung!). Eine Niederlage ist aber wahrscheinlich.

Absichern kann sich ein Arbeitnehmer nur dadurch, dass für den „Streiktag“ ein Tag **Urlaub** beantragt wird. In den meisten Firmen wird auch tageweise Urlaub gewährt, obwohl der Urlaub eigentlich zusammenhängend genommen werden soll (§ 7 Abs. 2 BUrIG). Die Arbeitgeberin kann den Urlaub auch ablehnen, wenn die Urlaubswünsche anderer ArbeitnehmerInnen, die vorrangig zu berücksichtigen sind, dem entgegenstehen oder dringliche betriebliche Belange einen Urlaub ausschließen. Prinzipiell aber gilt gem. § 7 Abs. 1 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz, dass der Urlaub für den Tag, für den er beantragt ist, zu gewähren ist.

In vielen Unternehmen führen die Mitarbeiter ein Arbeitszeitkonto, meist in Verbindung mit flexibler Arbeitszeit. Auf dieser Grundlage kann auch stunden- oder tageweise freigenommen werden. In der Regel muss dies aber mit dem Vorgesetzten oder der Geschäftsführung abgesprochen werden. In größeren Betrieben, in welchen es Betriebsräte gibt, sind die Regelungen über das Arbeitszeitkonto häufig in sog. Betriebsvereinbarungen ausgestaltet. Es kann sich lohnen einen Blick in eine solche Betriebsvereinbarung zu werfen, wenn es Probleme mit der Freistellung gibt.

In Betrieben mit Betriebsräten, öffentlichen Betrieben mit Personalräten oder kirchlichen Einrichtungen mit Mitarbeitervertretungen kann man sich beim Streit mit der Arbeitgeberin um Urlaub oder Freistellung im Rahmen eines Arbeitszeitkontos, an die Arbeitnehmervertretung wenden. Arbeitnehmervertretungen haben bei einem Streit über die Lage des Urlaubs ein starkes Mitbestimmungsrecht. Sie können effektiv helfen.

Anspruch auf unbezahlte Freistellung, also einen sog. Sonderurlaub, hat man als Arbeitnehmer zur Teilnahme an einer Demonstration nicht. Selbstverständlich aber muss der Mitarbeiter freigestellt werden, wenn er zum Beispiel wegen Unwohlsein den Arzt aufsucht (§616 BGB). Wer den Arzt aufsucht, erhält sogar weiterhin seine Vergütung. Häufig ist aber

§ 616 BGB ausgeschlossen, sodass der Vergütungsanspruch entfällt, nicht aber der Freistellungsanspruch.

Wer am Streiktag arbeitsunfähig erkrankt ist, kann an einer Demonstration teilnehmen, wenn dies der Genesung nicht entgegen steht. Wer sich hier absichern will, bespricht so etwas am besten mit seinem behandelnden Arzt. Wer eine Krankheit vortäuscht riskiert hingegen eine Kündigung.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist es daher am besten, die Angelegenheit offen zu kommunizieren und auf eine einvernehmliche Regelung hinzuwirken.



Klaus Stähle
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Vorstand UnternehmensGrün
Unterstützer der EntrepreneursForFuture