

**Bundesarbeitsgericht**  
**Beschl. v. 26.07.2005, Az.: 1 ABR 16/04**

---

**Streit über die Behandlung streikbedingter Abwesenheitszeiten von Arbeitnehmern in einem betrieblichen Zeiterfassungssystem; Konflikt zwischen den Betriebsparteien über die zutreffende Behandlung von Zeiten der Streikteilnahme nach Abmeldung aus dem Zeiterfassungssystem; Berechtigung zum Lohnabzug; Verstoß der Arbeitgeberin gegen Bestimmungen der Betriebsvereinbarung; Anforderungen an das Bestimmtheitserfordernis eines Feststellungsantrages**

**Gericht:** BAG

**Entscheidungsform:** Beschluss

**Datum:** 26.07.2005

**Referenz:** JurionRS 2005, 24811

**Aktenzeichen:** 1 ABR 16/04

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Lübeck - 19.11.2002 - AZ: 3 BV 63/02

LAG Schleswig-Holstein - 15.01.2004 - AZ: 4 TaBV 10/03

**Rechtsgrundlagen:**

§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO

§ 256 Abs. 1 ZPO

**Fundstellen:**

AUR 2005, 379 (red. Leitsatz)

EzA-SD 16/2005, 3 (Pressemitteilung)

FA 2005, 317 (amtl. Leitsatz)

JuS 2005, X Heft 9 (Pressemitteilung)

NJ 2005, V Heft 9 (Pressemitteilung)

NZA 2005, IX Heft 16 (Kurzinformation)

---

**BAG, 26.07.2005 - 1 ABR 16/04**

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat  
auf Grund der Anhörung vom 26. Juli 2005  
durch  
die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt,  
die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie  
die ehrenamtlichen Richter Spiegelhalter und Hayen  
für **Recht** erkannt:

**Tenor:**

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 15.01.2004 -AZ: 4 TaBV 10/03 - wird zurückgewiesen.

## Gründe

### 1 A.

Die Beteiligten streiten über die Behandlung streikbedingter Abwesenheitszeiten von Arbeitnehmern in einem betrieblichen Zeiterfassungssystem.

2 Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen der Metallindustrie. Ihr Hauptstandort ist L. Der beteiligte Betriebsrat ist die von den Beschäftigten des dortigen Betriebs gewählte Arbeitnehmervertretung.

3 Im Betrieb gilt eine Betriebsvereinbarung "eigenverantwortliche, flexible Arbeitszeit" vom 06.08.1998 (EFA). Sie enthält u.a. folgende Regelungen:

"2.  
*Ziel der Regelung*

*Ziel der EFA ist es, für alle Beteiligten einen möglichst großen Freiraum für eine jeweils situationsbezogene Ausgestaltung der Arbeitszeit zu schaffen, und zwar unter Minimierung des Verwaltungsaufwandes.*

*Dies erfolgt durch eine gleitende Arbeitszeit im Rahmen der Regelungen gemäß den Ziffern 3 bis 12.*

3.  
*Arbeitszeitlege*

3.1  
*Betriebsöffnung*

*Der Betrieb ist von Montag bis Samstag im Zeitraum von 6:00 Uhr - 20:00 Uhr geöffnet.*

3.2  
*Regelarbeitszeit*

*Die Regelarbeitszeit beträgt fünf Tage pro Woche von Montag bis Freitag. Die Lage der Arbeitstage ist von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter frei wählbar.*

3.3  
*Normalarbeitszeit*

*Die Normalarbeitszeit ist einheitlich auf 08:00 Uhr - 15:45 Uhr festgelegt. Bei 40-Stunden-Verträgen endet die Normalarbeitszeit um 16:45 Uhr.*

...

3.5  
*Arbeitszeitdauer*

*Die Dauer der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergibt sich aus dem Tarifvertrag und aus dem Arbeitsvertrag.*

4.  
*Handhabung*

...

#### 4.1 Betriebliche Ziele/Persönliche Interessen

*Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter bzw. jede Gruppe steuert unter Einhaltung der gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen eigenverantwortlich die Arbeitszeit (einschl. Urlaub) so, dass die betrieblich vorgegebenen Ziele erreicht werden und die individuellen Bedürfnisse dabei Berücksichtigung finden.*

...

#### 5. Zeitspeicher

##### 5.1 Zeiterfassung

*Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann sich täglich über den aktuellen Saldo des Zeitspeichers am Zeiterfassungsgerät informieren.*

##### 5.2 Speichergrenzen

*Zur Flexibilisierung der Arbeitszeit wird ein individueller Zeitspeicher geführt, dessen Volumen - ohne zeitliche Beschränkung des Übertragungszeitraums im Maximum + 150 Stunden Minimum - 150 Stunden bei Vollzeit und Maximum + 100 Stunden Minimum - 100 Stunden bei Teilzeit betragen kann. ...*

##### 5.5 Umwandlung von Zeitguthaben

*Es erfolgt keine Umwandlung der Zeitkonten in Geld. Eine Auszahlung des Zeitguthabens ist grundsätzlich nicht möglich.*

##### 5.6 Informationen im Betriebsrat

*Der Betriebsrat erhält monatlich eine Übersicht über die Salden der einzelnen Kostenstellen bzw. Gruppen.*

...

#### 10. Abwesenheiten

*Bei ganztägigen Abwesenheiten wird von der arbeitsvertraglich vereinbarten Sollarbeitszeit ausgegangen.*

*Beginnt oder endet die Arbeitszeit mit einer zu bezahlenden Fehlzeit, so ist bei Berechnung der zu bezahlenden Fehlzeit vom Normal-Arbeitszeitbeginn (siehe Punkt 3.3) bzw. Normal-Arbeitszeitende auszugehen. ..."*

- 4** Im Betrieb ist ein elektronisches Zeiterfassungssystem installiert. Es registriert die durch An- und Abmeldung dokumentierten Anwesenheitszeiten der Beschäftigten, vergleicht diese mit der täglichen Soll-Arbeitszeit und führt einen darauf beruhenden individuellen Zeitspeicher. Die Arbeitnehmer erhalten unabhängig vom jeweiligen Stand ihres Arbeitszeitkontos eine Monatsvergütung auf der Basis ihrer regelmäßigen individuellen Wochenarbeitszeit. Für den 11. und 17. April 2002 hatte die Industriegewerkschaft Metall die Beschäftigten der Arbeitgeberin während laufender Tarifverhandlungen zu ein- bis zweistündigen Warnstreiks aufgerufen. Diverse

Arbeitnehmer kamen dem nach. Dazu verließen manche ihren Arbeitsplatz, ohne sich aus dem Zeiterfassungssystem abzumelden. Andere meldeten sich durch "Ausstempeln" ab und nach Abschluss der Kundgebung durch "Einstempeln" wieder an. Eine dritte Gruppe meldete sich ab und nahm auch nach Abschluss der Kundgebung die Arbeit nicht wieder auf. Einige Mitarbeiter hatten vor Beginn der Kundgebung die Arbeit noch nicht angetreten und taten dies anschließend.

- 5 Die Arbeitgeberin gab für jeden Kundgebungsteilnehmer, ohne dabei zwischen diesen Gruppen zu differenzieren, entsprechend der Dauer seiner Teilnahme den Zeitmodus "Streik" in das elektronische Erfassungssystem ein. Dies führte am Monatsende auf den automatisch erstellten Lohn- und Gehaltsabrechnungen der Mitarbeiter zu einem entsprechenden Entgeltabzug. Der Stand des jeweiligen Arbeitszeitkontos blieb davon unberührt.
- 6 Der Betriebsrat forderte die Arbeitgeberin auf, bei den Kundgebungsteilnehmern, die sich aus dem Zeiterfassungssystem ab- und dort anschließend wieder angemeldet hatten, eine "Kontenberichtigung" vorzunehmen. Die Beklagte lehnte dies ab.
- 7 Daraufhin leitete der Betriebsrat das vorliegende Beschlussverfahren ein. Er hat die Ansicht vertreten, bei der betreffenden Teilnehmergruppe sei ein Lohn- oder Gehaltsabzug nicht gerechtfertigt. Diese Arbeitnehmer hätten sich während ihrer Teilnahme an der Kundgebung in Freizeit befunden und deshalb im rechtlichen Sinne nicht gestreikt.
- 8 Die Arbeitgeberin verstoße gegen die Regelungen der EFA, wenn sie die entsprechende Zeitspanne gleichwohl nach dem Zeitmodus "Streik" behandle.
- 9 Der Betriebsrat hat - soweit in die Rechtsbeschwerdeinstanz gelangt - beantragt festzustellen, dass die Arbeitgeberin nicht berechtigt ist, für die Zeiten der Teilnahme anlässlich von Warnstreiks stattfindenden Veranstaltungen Änderungen in der Zeiterfassung bei teilnehmenden Arbeitnehmern vorzunehmen, soweit diese teilnehmenden Arbeitnehmer die Zeiten durch "noch nicht stempeln" bzw. "schon ausstempeln" aus der Zeiterfassung der bei der Arbeitgeberin geltenden "eigenverantwortlichen, flexiblen Arbeitszeit" (EFA) vom 06.08.1998 herausgenommen haben.
- 10 Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, sie habe Bestimmungen der EFA nicht verletzt. Diese regeln weder, ob Zeiten der Teilnahme an einem Streik zur Minderung eines Zeitguthabens oder zum Verlust des anteiligen Vergütungsanspruchs führten, noch enthalte sie überhaupt eine Bestimmung darüber, wie Arbeits- und Ausfallzeiten im Zeiterfassungssystem zu behandeln seien. Im Übrigen sei der Lohnabzug berechtigt gewesen.
- 11 Das Arbeitsgericht hat dem noch auf die Feststellung des Verbots einer Änderung der Erfassung der Zeit der Streikkundgebungen am 11. und 17. April 2002 gerichteten Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht diesen und den - hilfsweise gestellten - geänderten Antrag abgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat nur den geänderten Antrag als Hauptantrag weiter.

**12 B.**

Die zulässige Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Mit der von ihr vorgenommenen Behandlung der Zeiten einer Teilnahme an den Warnstreiks verstößt die Arbeitgeberin nicht gegen Bestimmungen der EFA. Ob sie im Verhältnis zu den einzelnen Arbeitnehmern zur Lohnminderung berechtigt war, ist nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens.

**13 I.**

Die Rechtsbeschwerde ist zulässig. Anders als die Arbeitgeberin gemeint hat, genügt sie den Anforderungen des § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG. Danach muss die Rechtsbeschwerdebegründung u.a. angeben, welche rechtlichen Bestimmungen durch den angefochtenen Beschluss verletzt sein sollen und worin die Verletzung bestehen soll. Dazu hat sie sich mit den tragenden Gründen des

Beschlusses auseinander zu setzen (BAG 28. Juni 2005 - 1 ABR 26/04 - zVv., zu B I der Gründe; 11. Februar 2004 - 7 ABR 33/03 - AP ArbGG 1979 § 94 Nr. 3 = EzA ArbGG 1979 § 94 Nr. 4, zu II 1 der Gründe).

- 14** Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats als Globalantrag angesehen und für unbegründet gehalten, weil er eine Konstellation erfasse, bei der das Verhalten der Arbeitgeberin berechtigt sei. Dies sei der Fall, wenn ein Arbeitnehmer zum Zwecke der Teilnahme an einer Streikaktion "ausstempelt", sich während der Kundgebung - etwa durch Verteilen von Informationsmaterial - aktiv am Streik beteilige und unmittelbar nach ihrer Beendigung wieder "einstempelt". Darin liege eine Streikteilnahme, weil der betreffende Arbeitnehmer sich auf Grund seines Verhaltens nicht in Freizeit, sondern im Streik befunden habe.
- 15** Der Betriebsrat hat geltend gemacht, das Landesarbeitsgericht verkenne den Streikbegriff. Es habe ihn zu Unrecht auf die bloße körperliche Anwesenheit und Sympathiekundgabe der Arbeitnehmer bei der Streikveranstaltung erweitert. Es fehle aber am erforderlichen wirtschaftlichen Druck, weil die Beschäftigten der Arbeitgeberin sich nach Maßgabe der Bestimmungen der EFA aus der Zeiterfassung abgemeldet und deshalb regelkonform verhalten hätten.
- 16** In diesem Vorbringen liegt eine ausreichende Auseinandersetzung mit dem angefochtenen Beschluss. Trifft die Auffassung des Betriebsrats zu, ist der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts auch für die dort behandelte Fallkonstellation die rechtliche Grundlage entzogen.
- 17** **II.**
- Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet.
- 18** **1.**
- Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig.
- 19** **a)**
- Der Antrag ist ordnungsgemäß gestellt worden. Der Betriebsrat hat ihn erstmals zur gerichtlichen Niederschrift in der Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht angebracht.
- 20** Das begegnet keinen prozessualen Bedenken. Die Frist- und Formerfordernisse des § 524 ZPO gelten nur für die Anschließung an das Rechtsmittel des Gegners.
- 21** Hier hat sich der Betriebsrat nicht der Beschwerde der Arbeitgeberin angeschlossen, um seinerseits eine Abänderung des angefochtenen Beschlusses zu seinen Gunsten zu erreichen. Er hat auf Anraten des Gerichts zusätzlich zum ursprünglichen Hauptantrag den jetzt als einzigen verfolgten Hilfsantrag gestellt. In diesem liegt nicht die Anfechtung, sondern eine weitere Verteidigung des erstinstanzlichen Beschlusses.
- 22** **b)**
- Der Hilfsantrag ist auch dann zulässig, wenn in ihm eine Antragsänderung lag, die nicht schon nach § 264 Nr. 2 ZPO möglich war. Gem. § 87 Abs. 2 Satz 3 2. Halbs. ArbGG gilt für das Beschwerdeverfahren § 81 Abs. 3 ArbGG entsprechend. Nach dieser Bestimmung ist eine Antragsänderung stets zulässig, wenn die übrigen Beteiligten zustimmen oder das Gericht die Änderung für sachdienlich hält. Der Arbeitgeber hat einer Antragsänderung laut Sitzungsniederschrift vom 15. Januar 2004 zwar ausdrücklich widersprochen. Das Landesarbeitsgericht hat sie aber ausweislich der Beschlussgründe für sachdienlich gehalten. Seine Entscheidung ist gem. § 81 Abs. 3 Satz 3 ArbGG unanfechtbar. An sie ist auch das Rechtsbeschwerdegericht gebunden (BAG 12. November 2002 - 1 ABR 60/01 - BAGE 103, 329 [BAG 12.11.2002 - 1 ABR 60/01] , zu B II 1 c der Gründe mwN).

- 23 c)  
Der Antrag genügt dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO .
- 24 Zwar ist die Formulierung "Änderungen in der Zeiterfassung bei teilnehmenden Arbeitnehmern" wenig präzise. Wozu genau die Arbeitgeberin nicht berechtigt sein soll, lässt sich der Antragsbegründung aber noch mit der hinreichenden Eindeutigkeit entnehmen.
- 25 Der Betriebsrat begehrt die Feststellung, dass die Arbeitgeberin nicht berechtigt ist, die Zeiten der Teilnahme von Mitarbeitern an Warnstreikveranstaltungen durch Eingriffe in das Zeiterfassungssystem in irgendeiner Weise anders zu kennzeichnen, als sie vom System ohne diesen Eingriff behandelt würden.
- 26 Mit "anlässlich von Warnstreiks stattfindenden Veranstaltungen" sind ersichtlich nicht zusätzliche Veranstaltungen gemeint, die von den Warnstreiks als solchen zu unterscheiden wären. Gemeint sind ausschließlich diese selbst. Unter "Teilnahme" ist dabei jede Form von Anwesenheit bei Warnstreik-Kundgebungen zu verstehen. "Noch nicht stempeln" und "schon ausstempeln" sind Kennzeichnungen des Zeiterfassungssystems für den Zustand der dokumentierten Abwesenheit eines Arbeitnehmers vom Arbeitsplatz.
- 27 Der Betriebsrat will demnach festgestellt wissen, dass die Arbeitgeberin nicht berechtigt ist, anlässlich der Teilnahme von Arbeitnehmern an Warnstreiks Änderungen im Zeiterfassungssystem vorzunehmen, wenn dort für die betreffenden Arbeitnehmer die Zeit der Teilnahme als Zeit der Abwesenheit vom Arbeitsplatz registriert ist.
- 28 d)  
Die Voraussetzungen des auch im Beschlussverfahren anwendbaren § 256 Abs. 1 ZPO liegen vor. Der Betriebsrat will festgestellt wissen, dass die Arbeitgeberin auf Grund der Regelungen der EFA zu bestimmten Verhaltensweisen nicht berechtigt ist. Damit geht es um die Feststellung des Inhalts eines betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses zwischen den Beteiligten. Der Betriebsrat besitzt das erforderliche Feststellungsinteresse. Der Konflikt zwischen den Betriebsparteien über die zutreffende Behandlung von Zeiten der Streikteilnahme nach Abmeldung aus dem Zeiterfassungssystem kann in Zukunft jederzeit erneut auftreten.
- 29 e)  
Der Betriebsrat besitzt auch die erforderliche Antragsbefugnis. Im arbeitsrechtlichen Beschlussverfahren ist grundsätzlich nur antragsbefugt, wer mit der begehrten Entscheidung eigene, betriebsverfassungsrechtliche Rechte geltend macht (BAG 18. Februar 2003 - 1 ABR 17/02 - BAGE 105, 19 [BAG 18.02.2003 - 1 ABR 17/02] , zu B III 2 a der Gründe mwN).
- 30 Mit seinem Antrag nimmt der Betriebsrat einen eigenen Anspruch auf Einhaltung einer bestehenden Betriebsvereinbarung wahr und nicht etwa individuelle Rechte der Arbeitnehmer.
- 31 2.  
Der Antrag ist unbegründet. Mit dem vom Betriebsrat beanstandeten Verhalten verstößt die Arbeitgeberin nicht gegen eine bestehende Betriebsvereinbarung.
- 32 a)  
Als Maßstab für die Rechtmäßigkeit oder Rechtswidrigkeit der vom Antrag erfassten Eingriffe der Arbeitgeberin in das Zeiterfassungssystem kommen nur die Regelungen der EFA in Betracht. Weder haben die Betriebsparteien vorgetragen noch hat das Landesarbeitsgericht Feststellungen

dazu getroffen, dass es etwa neben der EFA eine weitere Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede gebe, in der zur Handhabung des Zeiterfassungssystems besondere Bestimmungen getroffen worden wären.

**33** b)

Die EFA enthält keine Vorgaben für die nähere Ausgestaltung des Zeiterfassungssystems, zur Führung der Arbeitszeitkonten und zur Erfassung bestimmter Abwesenheits- und Anwesenheitszeiten der Arbeitnehmer. Dies gilt nicht nur mit Blick auf streikbedingte Fehlzeiten, sondern generell.

**34** aa)

Die Regelungen in Nr. 3 EFA verhalten sich lediglich über die Betriebsöffnungszeit, die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, die Lage der "Normalarbeitszeit" und eine Ausgleichsregelung für mögliche Samstagsarbeit.

**35** bb)

Die Bestimmungen in Nr. 5 und 6 EFA handeln von den zulässigen Höchstgrenzen der Arbeitszeitkonten, von Maßnahmen zum "Stundenausgleich" bei einem bestimmten Stand des Arbeitszeitkontos, von der ausnahmsweise zulässigen Überschreitung der Höchstgrenzen, vom Verbot der Auszahlung eines Zeitguthabens und von Informationsansprüchen des Betriebsrats. Sie sehen außerdem vor, dass die Konten einmal in einem Zwölf-Monats-Zeitraum auf einen Umfang von höchstens 20 Plus- oder Minusstunden zurückzuführen sind und Betriebsrat und Geschäftsführung unter bestimmten Voraussetzungen Verhandlungen über mögliche Entlastungsmaßnahmen aufnehmen. Wie im Einzelnen die Arbeitszeitkonten zu führen und welche Zeiten in welcher Weise in sie einzustellen sind, regeln die Bestimmungen nicht.

**36** cc)

Nrn. 7 bis 9 EFA regeln ausschließlich die Leistung von Mehrarbeit, die Führung eines separaten "Urlaubsspeichers" und die Lage und Behandlung von Pausenzeiten.

**37** dd)

Nummer 10 EFA legt den Umfang der Sollarbeitszeit bei ganztägiger und weniger als ganztägiger Abwesenheit fest. Daraus folgt nichts über die Befugnis der Arbeitgeberin zu späteren Änderungen des Zeiterfassungssystems.

**38** ee)

Die Nrn. 11 bis 13 EFA haben allein den Ausgleich der Arbeitszeitkonten beim Ausscheiden der Arbeitnehmer, mögliche Schulungsmaßnahmen, das In-Kraft-Treten und die Kündigung der EFA zum Gegenstand.

**39** ff)

Der Betriebsrat beruft sich für einen Verstoß der Arbeitgeberin gegen ihre Verpflichtungen aus der EFA auf Nr. 4.1 der Bestimmungen. Dort heißt es, die Mitarbeiter steuern die Arbeitszeit unter Einhaltung der gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen eigenverantwortlich so, dass die betrieblich vorgegebenen Ziele erreicht werden und zugleich die individuellen Bedürfnisse Berücksichtigung finden.

**40** Eine Behinderung dieser Möglichkeit zur autonomen "Steuerung" der Arbeitszeit ist mit der anschließenden Bewertung bestimmter Abwesenheitszeiten und einer darauf beruhenden Änderung

ihrer ursprünglichen Kennzeichnung im Zeiterfassungssystem nicht verbunden.

- 41** Damit sind der EFA Vorgaben zum Umgang mit dem Zeiterfassungssystem, gegen die die Arbeitgeberin mit den vom Betriebsrat beanstandeten "Änderungen in der Zeiterfassung" verstoßen würde, nicht zu entnehmen. Das im Antrag beschriebene Verhalten der Arbeitgeberin wird von den Bestimmungen der EFA nicht erfasst. Es kommt deshalb nicht darauf an, ob Abwesenheitszeiten der im Antrag genannten Arbeitnehmergruppe unter den dort aufgeführten Voraussetzungen die Arbeitgeberin zur nachträglichen Kennzeichnung als "Streikzeiten" und einem Lohnabzug berechtigen oder nicht.

---

Schmidt  
Linsenmaier  
Kreft  
Spiegelhalter  
Hayen

Von Rechts wegen

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.