

1. *Dürfen Arbeitnehmer nicht zur Arbeit kommen und stattdessen zum Klimastreik gehen?*

Rein rechtlich ist die Sache klar: Die Rechtsprechung anerkennt kein Streikrecht, wenn es um politische Ziele geht. Aber das reale Leben ist anders. Vielleicht hat man Glück und der Geschäftsführer oder der Eigentümer finden es richtig, wenn man für die Erhaltung des Planeten demonstriert. Oder er will sich nicht gegen die allgemeine Stimmung stellen. Dann werden keine Sanktionen verhängt.

2. *Welche Konsequenzen drohen einem Arbeitnehmer, wenn er zum Klimastreik statt zur Arbeit geht?*

Wer unerlaubt zwei oder drei Stunden streikt, verliert seinen Entgeltanspruch für diese Zeit und kann abgemahnt werden. In gravierenden Fällen, z. B. wenn dem Betrieb ein erheblicher Schaden entsteht, kommt rechtlich auch eine Kündigung in Betracht. Aber: Wenn Presse, Fernsehen und die allermeisten Mitbürger die Demos gut finden, fällt es einem Arbeitgeber schwer, wirklich zu Sanktionen zu greifen. Da würde er riskieren, sich in eine Außenseiterposition zu begeben, für die so gut wie niemand Verständnis hätte. So etwas schadet dem Geschäft. Auch die Schüler sind ja nicht wirklich wegen Schule-Schwänzens bestraft worden.

3. *Können Arbeitnehmer mit Gleitzeit ihre Arbeitszeit an die Streiks anpassen?*

Ja, soweit die Demonstration nicht in die Kernzeit fällt, kann man jederzeit ausstempeln. Von diesem Moment an befindet man sich arbeitsrechtlich in der Freizeit und kann im Grundsatz tun und lassen, was man will. Also auch: Demonstrieren. Das gilt nach der Rechtsprechung selbst dann, wenn viele gleichzeitig von dieser Möglichkeit Gebrauch machen.

4. *Was empfehlen Sie Beschäftigten, die zu den Streiks gehen möchten?*

Sie sollten das nicht als Einzelaktion machen, sondern versuchen, möglichst viele Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen zum Mitkommen zu bewegen. Je mehr sich nämlich an einer Aktion beteiligen, umso geringer ist die Gefahr, dass man abgemahnt wird: 200 Abmahnungen (und das noch wegen eines solchen Anlasses) würden nur Kopfschütteln hervorrufen und einen wenig schmeichelhaften Artikel über den Arbeitgeber in der Lokalpresse provozieren.

5. *Was kann der Betriebsrat für die Arbeitnehmer tun?*

Eine ganze Menge. Er sollte zunächst beim Arbeitgeber klären, ob dieser überhaupt etwas dagegen hat, dass die Belegschaft mitdemonstriert. „Bei uns ist die Stimmung ziemlich eindeutig“ würde der Betriebsrat sagen, „fast alle wollen mit“. Meist wird dies dazu führen, dass vom Arbeitgeber kein kategorisches „Nein“ kommt. Vielleicht verlangt er, die verlorene Arbeitszeit nachzuarbeiten. Darüber lässt sich notfalls reden, wenn man nicht sowieso ausstempeln kann.