

Aktenzeichen: 1 AZR 1016/94
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 27. Juni 1995
- 1 AZR 1016/94 -

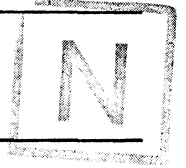
I. Arbeitsgericht
Oldenburg

Urteil vom 20. April 1993
- 5 Ca 458/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 01. September 1994
- 7 Sa 930/93 -

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



Entscheidungsstichwort:

Eindeutigkeit einer Aussperrungserklärung

Gesetz:

GG Art. 9 Abs. 3; BGB §§ 615, 293 ff.

Leitsatz:

Die Aussperrung bedarf einer eindeutigen Erklärung des Arbeitgebers. Hieran fehlt es, wenn bei der Schließung des Betriebes unklar bleibt, ob der Arbeitgeber lediglich auf streikbedingte Betriebsstörungen reagieren oder selbst eine Kampfmaßnahme ergreifen will.



1 AZR 1016/94

7 Sa 930/93 Niedersachsen

Verkündet am
27. Juni 1995

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen



[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](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Juni 1995 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Heisler und Dr. Wohlgemuth für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 1. September 1994 - 7 Sa 930/93 - aufgehoben.



Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte Vergütung für einen Zeitraum zahlen muß, während dessen sie die Kläger im Zusammenhang mit einem Arbeitskampf nicht beschäftigt hat.

Die Beklagte ist ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie und stellt insbesondere Baumaschinen her. In ihrem Werk W beschäftigt sie 350 Arbeitnehmer, 244 im gewerblichen Bereich und 106 im Angestelltenbereich. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Arbeitnehmer liegt im gewerblichen Bereich je nach Abteilung zwischen 70 % und 100 %, im Angestelltenbereich bei ca. 65 %. Auch die Kläger sind Mitglieder der IG Metall. Mit dieser schließt die Beklagte Haustarifverträge ab. Im Betrieb laufen drei Schichten, und zwar eine Frühschicht von 5.45 Uhr bis 14.00 Uhr, eine Normalschicht von 7.00 Uhr bis 15.45 Uhr und eine Spätschicht von 14.00 Uhr bis 22.15 Uhr.

Im Juni 1992 fanden bei der Beklagten Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen statt. Am 12. Juni kam es in der Frühschicht zu einer einstündigen Arbeitsniederlegung, an der sich rund 80 % der Mitarbeiter beteiligten. Am 16. Juni 1992 legten entsprechend einem vorangegangenen Aufruf der IG Metall nach der Mittagspause 138 gewerbliche Arbeiter und 57 Angestellte, die in der Früh- und in der Normalschicht tätig waren, die Arbeit nieder. Es fand eine



Versammlung vor dem Verwaltungsgebäude statt, die gegen 13.30 Uhr oder 13.45 Uhr vom Bezirkssekretär der IG Metall als Versammlungsleiter beendet wurde. Der überwiegende Teil der Mitarbeiter der Frühschicht verließ danach das Betriebsgelände.

Die Kläger waren an diesem Tage zur Spätschicht eingeteilt. Für diese hatte die Gewerkschaft ebenfalls zu einem Kurzstreik aufgerufen, dessen Beginn für 20.00 Uhr bzw. 20.45 Uhr angekündigt war. Die Kläger nahmen die Arbeit zwar um 14.00 Uhr auf, zwischen den Mitarbeitern wurde aber auch über die vorangegangene Aktion diskutiert; im einzelnen besteht insoweit zwischen den Parteien Streit. Zwischen 14.30 Uhr und 15.00 Uhr forderten der Betriebsleiter und der Personalleiter alle Mitarbeiter auf, das Werksgelände zu verlassen. Auf Nachfrage wurde mitgeteilt, der Arbeitsablauf sei nicht gesichert. Die Beklagte zahlte den Mitarbeitern der Spätschicht an diesem Tag nur den Lohn für eine Arbeitsstunde.

Am 19. Juni 1992 einigte sich die Beklagte mit der IG Metall. In dem schriftlich niedergelegten "Verhandlungsergebnis" heißt es u.a.:

"7.1 Die Parteien sind sich darüber einig, daß die ausgefallene Arbeitszeit, bedingt durch den von der IG Metall veranlaßten Warnstreik, nicht gezahlt wird."

Die IG Metall erklärte in einem an alle Arbeitnehmer der Beklagten gerichteten Schreiben vom 1. Juli 1992, die Beklagte habe "rechtswidrig die betroffenen Arbeitnehmer ausgesperrt". In einem



"Tarif-Info Nr. 2" wurde die Maßnahme der Beklagten als verfassungswidrige "Angriffsaussperrung" bezeichnet.

Die Kläger begehren den restlichen Lohn für die Schicht am 16. Juni 1992. Sie haben behauptet, ihre Arbeit um 14.00 Uhr ordnungsgemäß aufgenommen zu haben. Eine Beschäftigung in der Spätschicht sei trotz der Unterbrechung in der Früh- bzw. Normalschicht gesichert gewesen. Lager- und Transportarbeitsplätze seien besetzt, die Handlager gefüllt gewesen. Die Beklagte habe keine Aussperrung erklärt. Vielmehr sei den Arbeitnehmern gesagt worden, wegen des vorausgegangenen Streiks sei ein ordnungsgemäßer Produktionsablauf nicht mehr gewährleistet. Diese Erklärung könne nicht nachträglich in eine Aussperrung umgedeutet werden. Die Kläger haben die Zahlung von insgesamt 5.011,99 DM geltend gemacht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat behauptet, in der Normalschicht habe der größere Teil der Mitarbeiter nach Ende der Versammlung die Arbeit nicht wieder aufgenommen. Danach sei ein ordnungsgemäßer Arbeitsablauf an diesem Tag nicht mehr möglich gewesen. Die Materialzufuhr vom Lager sei nicht gewährleistet gewesen, der Unfallschutz durch Ersthelfer sei nicht abgedeckt gewesen, Schichtaufsichten hätten gefehlt. Auch die Mitarbeiter der Spätschicht hätten die Arbeit trotz entsprechender Aufforderungen nicht aufgenommen. Sie habe in dieser Situation und angesichts der Ankündigung eines weiteren Kurzstreiks davon ausgehen müssen, daß es an diesem Tage zu keiner geregelten

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



Arbeit mehr kommen könne. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, sie habe die Kläger wie auch alle anderen Mitarbeiter rechtmäßig ausgesperrt. Die IG Metall habe das Vorgehen selbst so verstanden, wie ihr Schreiben vom 1. Juli 1992 und ihr "Tarif-Info" zeige. Der Betriebsleiter sei von einer Gruppe von Arbeitnehmern gefragt worden, ob dies eine Aussperrung sei und habe das bestätigt. Die Aussperrung habe nicht gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstoßen und die Arbeitsverhältnisse für die Dauer der Spätschicht suspendiert. Jedenfalls sei die Lohnzahlungspflicht nach den Grundsätzen des Arbeitskampfrisikos entfallen, da ein sinnvoller Einsatz der Mitarbeiter in der Spätschicht nicht mehr möglich gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihnen auf die Berufung der Kläger stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Auf die Revision der Beklagten ist das angefochtene Urteil aufzuheben. Die Sache ist an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, da weitere Tatsachenfeststellungen erforderlich sind.

Das Landesarbeitsgericht hat allerdings zu Recht angenommen, daß die Kläger nicht ausgesperrt waren (I.). Die Vergütungspflicht der Beklagten entfiel auch nicht nach den Grundsätzen des Arbeitskampfrisikos (II.). Die Beklagte war aber berechtigt, den



Betrieb für die Dauer des vorgesehenen Kurzstreiks stillzulegen
(III.).

I. Die Arbeitsverhältnisse der Kläger wurden nicht durch eine Aussperrung suspendiert. Die Kläger behielten die Möglichkeit, die Beklagte in Annahmeverzug zu versetzen.

1. Tatsächlich haben die Kläger ihre Arbeitsleistung in der Spätschicht am 16. Juni 1992 ordnungsgemäß angeboten. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die Beklagte nicht mehr für jeden Kläger konkret behaupten wolle, er habe in der Zeit zwischen 14.00 und 15.00 Uhr nicht gearbeitet. Damit sei für jeden der Kläger davon auszugehen, daß er zur Arbeit erschienen sei und diese auch aufgenommen habe.

An diese tatsächliche Feststellung ist das Revisionsgericht gebunden. Die Beklagte hat hiergegen keine Verfahrensrügen erhoben. Haben die Kläger ab 14.00 Uhr gearbeitet, lag darin ein ausreichendes tatsächliches Angebot der Arbeitsleistung, das zumindest bis zum Beginn des zum Schichtende vorgesehenen Kurzstreiks galt. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, es fehlten ernsthafte Anhaltspunkte für die Annahme, daß die Kläger ihre Arbeit nicht auch nach 15.00 Uhr fortgesetzt hätten, wenn sie zu diesem Zeitpunkt nicht nach Hause geschickt worden wären.

2. Der Arbeitgeber kann allerdings auf Kurzstreiks im Rahmen des Verhältnismäßigkeitsprinzips mit Aussperrungen reagieren. Nach Aufgabe der Privilegierung des sog. Warnstreiks (Senatsurteil vom 21. Juni 1988 - 1 AZR 651/86 - BAGE 58, 364 = AP Nr. 108



zu Art. 9 GG Arbeitskampf) ist davon auszugehen, daß auch der kurzfristige Streik ein Erzwingungsstreik ist, der von der Seite des Arbeitgebers mit Abwehrmaßnahmen beantwortet werden kann; zu zulässigen Abwehrmaßnahmen kann auch die Abwehraussperrung gehören (vgl. im einzelnen Senatsurteil vom 11. August 1992 - 1 AZR 103/92 - BAGE 71, 92, 99 = AP Nr. 124 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu A I 3 c und d der Gründe, m.w.N.). Dieses Recht hat in gleicher Weise ein Arbeitgeber, der keinem Verband angehört. Es ergibt sich nach ständiger Senatsrechtsprechung jedenfalls aus dem geltenden Tarifrecht und wird bestätigt durch die Vorschriften des Bundesrechts, in denen die Zulässigkeit des Arbeitskampfs vorausgesetzt wird (Senatsurteil vom 11. August 1992, aaO, zu I 3 b der Gründe; zu den verfassungsrechtlichen Grundlagen vgl. BVerfGE 84, 212 = AP Nr. 117 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

3. Mit dem angefochtenen Urteil ist aber davon auszugehen, daß die Beklagte die Kläger nicht ausgesperrt hat. Es fehlt an einer entsprechenden Erklärung. Eine solche ist gegenüber der streikführenden Gewerkschaft überhaupt nicht und gegenüber den klagenden Arbeitnehmern jedenfalls nicht in der erforderlichen Eindeutigkeit abgegeben worden.

a) Durch eine Abwehraussperrung werden die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert. Die Aussperrung wirkt damit auf das Arbeitsverhältnis gestaltend ein. Bereits daraus folgt, daß sie gegenüber den Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse suspendiert werden sollen, in irgendeiner hinreichend klaren Form verlautbart werden muß. Der Senat hat demgemäß schon im Urteil vom 26. Oktober 1971 (- 1 AZR 113/68 -



BAGE 23, 484, 510 = AP Nr. 44 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu B 6 der Gründe) die Aussperrung als eine Arbeitskampfmaßnahme verstanden, die in einer Willenserklärung zum Ausdruck komme. Auch der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seiner Entscheidung vom 21. April 1971 (- GS 1/68 - BAGE 23, 292 = AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) - allerdings bezogen auf die lösende Aussperrung - gefordert, daß der Arbeitgeber diese eindeutig erklären muß. Die überwiegende Meinung im Schrifttum geht gleichfalls davon aus, daß die Aussperrung eine Willenserklärung oder jedenfalls eine rechtsgeschäftsähnliche Erklärung voraussetzt, die den Vertragspartnern gegenüber Klarheit schafft (vgl. etwa Brox/Rüthers, Arbeitskampfrecht, 2. Aufl., Rz 314; MünchArbR/Otto, § 281 Rz 3, 4; Gift, RdA 1960, 166, 170; Kalb, Arbeitskampfrecht, Rz 256; Löwisch, Anm. zu AR-Blattei ES 170.3 Nr. 16; Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht, S. 351 ff.).

b) Eine solche Erklärung hat die Beklagte gegenüber den Klägern nicht abgegeben. Angesichts fehlender gesetzlicher Vorgaben besteht zwar kein Anlaß, eine bestimmte Form zu fordern. Die Erklärung kann auch konkludent abgegeben werden. Sie muß aber eindeutig sein. Daran fehlt es hier.

aa) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte die Arbeitnehmer nach Hause geschickt mit der Begründung, ein geordneter Arbeitsablauf sei nicht gesichert. Dies war vor dem Hintergrund des vorangegangenen Kurzstreiks und des zum Ende der Spätschicht zu erwartenden weiteren Kurzstreiks mehrdeutig. Die Beklagte beruft sich selbst - wenn auch nur hilfsweise -



darauf, daß ihr damals die Weiterbeschäftigung nicht möglich erschienen sei, so daß die Grundsätze des Arbeitskampfrisikos zum Wegfall ihrer Lohnzahlungspflicht geführt hätten. Ihre Erklärung konnte also von Arbeitnehmern also auch dahin verstanden werden, daß die Beklagte nicht selbst Arbeitskampfmittel ergreifen, sondern lediglich einen rechtlichen Einwand erheben wollte.

Wäre die Weiterbeschäftigung infolge des vorangegangenen und des angekündigten Streiks unmöglich geworden, hätte dies nach den Grundsätzen des Arbeitskampfrisikos ohne weiteres zu einem Wegfall der Lohnzahlungspflicht geführt. Der Arbeitgeber, der sich auf diese Rechtsfolge beruft, greift nicht aktiv gestaltend in den Arbeitskampf ein, sondern macht eine rechtsvernichtende Einwendung geltend (Senatsurteil vom 7. Juni 1988 - 1 AZR 597/86 - BAGE 58, 332 = AP Nr. 107 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; vgl. auch Senatsurteil vom 14. Dezember 1993 - 1 AZR 550/93 - AP Nr. 129 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Es besteht ein erheblicher Unterschied zwischen beiden Sachverhalten. Durch die (rechtmäßige) Aussperrung werden die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis unabhängig davon suspendiert, ob eine Weiterbeschäftigung möglich und zumutbar gewesen wäre. Bei Berufung auf das Arbeitskampfrisiko hingegen entfällt die Lohnzahlungspflicht nur dann, wenn die Beschäftigung tatsächlich unmöglich oder unzumutbar geworden ist.

Das Fehlen der erforderlichen Klarheit wird noch deutlicher, wenn man den arbeitskampfrechtlichen Zweck der Aussperrung berücksichtigt. Mit der Kurzaussperrung als Antwort auf einen Kurzstreik will der Arbeitgeber seine Kampfbereitschaft demonstrieren.



ren. Das verlangt eine entsprechende Verlautbarung mit kampfaktischer Tendenz. Dementsprechend hat auch die Arbeitnehmerseite ein berechtigtes Interesse daran zu wissen, ob der Arbeitgeber aktiv in den Arbeitskampf eingreift. Sie muß entscheiden können, wie sie hierauf taktisch reagieren will. Im Einzelfall mag das "Schließen der Fabriktore" eine hinreichend eindeutige Kundgabe der Aussperrungsabsicht sein (Brox/Rüthers, aaO, Rz 314). Lassen aber die eigenen Erklärungen des Arbeitgebers erkennen, daß mit dem Schließen der Fabriktore keine kämpferische Demonstration zum Ausdruck gebracht, sondern lediglich der ohnehin zum Stillstand gebrachte Betrieb gesichert werden soll, so fehlt es an einer Aussperrungserklärung. Etwaige Zweifel gehen insoweit zu Lasten des Arbeitgebers (Kalb, Arbeitskampfrecht, Rz 256).

Die Beklagte hat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Schließung des Betriebes in erster Linie mit dem gestörten Arbeitsablauf begründet. Wenn sie gegenüber einigen Arbeitnehmern deren Frage, ob dies eine Aussperrung sei, bejaht haben will - was die Kläger bestreiten -, hat das Landesarbeitsgericht dies zu Recht als nicht erheblich angesehen. Im Hinblick auf die anderslautenden Erklärungen der Beklagten konnte die Interpretation gegenüber einer kleinen Gruppe von Arbeitnehmern Zweifel nicht ausräumen und dem Vorgang nicht insgesamt die Bedeutung einer aktiven Kampfmaßnahme geben.

bb) Eine Aussperrung ist auch nicht gegenüber der Gewerkschaft als der Kampfgegnerin erklärt worden. Die Beklagte behauptet selbst nicht, die örtliche Gewerkschaftsleitung am 16. Juni 1992 von ihrer Absicht informiert zu haben. Wenn die Gewerkschaft im

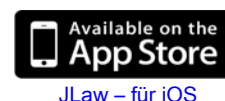


Rückblick von einer rechtswidrigen Aussperrung gesprochen hat, konnte dies die erforderliche Erklärung nicht nachträglich entbehrlich machen. Es handelte sich nur um eine rechtliche Wertung, die erkennbar dem verbandspolitischen Meinungskampf diene.

II. Die Beschäftigungs- und Vergütungspflicht der Beklagten ist auch nicht nach den Regeln des Arbeitskampfrisikos entfallen.

Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber das sog. Betriebs- oder Wirtschaftsrisiko. Er muß den Lohn also auch dann zahlen, wenn er Arbeitnehmer ohne sein Verschulden aus betriebstechnischen Gründen nicht beschäftigen kann (Betriebsrisiko) oder wenn die Fortsetzung des Betriebes etwa wegen Auftrags- oder Absatzmangels wirtschaftlich sinnlos wird (Wirtschaftsrisiko). Diese Risikoverteilung gilt nicht uneingeschränkt bei Störungen, die in einem nicht bestreikten Betrieb auftreten und auf den Fernwirkungen eines Arbeitskampfs beruhen (Arbeitskampfrisiko). Hier muß der Arbeitgeber an die Arbeitnehmer, die er nicht beschäftigt, nur dann und insoweit Lohn zahlen, als die Fortsetzung der Arbeit des Betriebes oder Betriebsteils möglich und wirtschaftlich zumutbar ist. Ist das nicht der Fall, tragen in der Regel die betroffenen Arbeitnehmer das Lohnrisiko (vgl. zuletzt Senatsurteil vom 22. März 1994 - 1 AZR 622/93 - AP Nr. 130 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Es kann hier davon ausgegangen werden, daß diese Grundsätze u.U. auch dann anzuwenden sind, wenn die Unmöglichkeit der Beschäftigung nicht auf Fernwirkungen zurückgeht, die in einem anderen Betrieb oder Betriebsteil verursacht werden, sondern Folge



eines zeitlich vorangegangenen Arbeitskampfs im selben Betrieb ist. Das Landesarbeitsgericht hat aber festgestellt, daß die Beschäftigung der Kläger in der Spätschicht weder unmöglich noch unzumutbar war. Da die Kläger zwischen 14.00 und 15.00 Uhr gearbeitet hätten, sei davon auszugehen, daß eine Weiterarbeit auch über diesen Zeitpunkt hinaus betriebstechnisch möglich gewesen wäre. Auch an diese tatsächliche Feststellung ist der Senat gebunden. Sie wird von der Beklagten nicht mit Verfahrensrügen angegriffen.

III. Der Vergütungsanspruch der Kläger ist aber entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts für den Zeitraum der Spätschicht entfallen, für den bereits ein Kurzstreik beschlossen und angekündigt worden war.

1. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einen bestreikten Betrieb oder Betriebsteil soweit als möglich aufrechtzuerhalten. Er kann ihn für die Dauer des Streiks ganz stilllegen mit der Folge, daß die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert werden und auch arbeitswillige Arbeitnehmer ihren Lohnanspruch verlieren (Senatsurteil vom 22. März 1994 - 1 AZR 622/93 - AP Nr. 130 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; Senatsurteil vom 31. Januar 1995 - 1 AZR 142/94 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

Die Voraussetzungen für eine solche Stilllegung lagen allerdings nicht für die gesamte Dauer der Spätschicht vor. Die Befugnis des Arbeitgebers, auf die aktive Abwehr eines gegen ihn geführten Arbeitskampfs zu verzichten und sich dem Streikbeschluß



zu beugen, findet ihre Grenzen in dem räumlichen und zeitlichen Rahmen der gegnerischen Kampfmaßnahme. Hat die kampfführende Gewerkschaft nur zu einem Kurzstreik aufgerufen, ergibt sich daraus, daß der Arbeitgeber auch nur für dessen Dauer die Stilllegung seines Betriebes als bloßes Erdulden einer gegnerischen Kampfmaßnahme rechtfertigen kann. Will er den Kampfrahmen erweitern, so muß er eigene Kampfmittel ergreifen.

2. Die Beklagte hat allerdings von der Möglichkeit der Betriebsstillegung noch nicht während des Kurzstreiks in der Frühschicht Gebrauch gemacht. Das hindert sie aber nicht, dieses Recht für die Dauer des unstreitig beschlossenen und zum Ende der Spätschicht angekündigten weiteren Kurzstreiks in Anspruch zu nehmen. Dies hat sie konkludent getan, indem sie die Kläger nach Hause schickte.

Wie bereits in anderem Zusammenhang dargelegt, wurde die Spätschicht mit dem Hinweis abgebrochen, streikbedingt sei der Arbeitsablauf nicht mehr gesichert. Für die Kläger war damit erkennbar, daß die Beklagte eine weitere Beschäftigung während der Spätschicht wegen des vorausgegangenen und des angekündigten Streiks als nicht möglich, mindestens aber als nicht sinnvoll ansah. Dies war zwar insoweit unzutreffend, als Unmöglichkeit im Sinne der Grundsätze des Arbeitskampfrisikos nicht vorlag. Für die Dauer des Kurzstreiks bedurfte es aber gar keiner nachprüfbaren Begründung. Es war vielmehr der Beurteilung der Beklagten überlassen, ob sie die Aufrechterhaltung des Betriebes für sinnvoll hielt oder nicht. Insoweit mußte sie sich keiner gerichtlichen Nachprüfung unterwerfen.



Dem Verhalten der Beklagten ist eine entsprechende Stille-
gungserklärung klar zu entnehmen. Anders als bei der Aussperrung
beteiligt sich der Arbeitgeber damit noch nicht aktiv am Arbeits-
kampf. Beugt er sich dem Streikbeschluß, so reagiert er nur auf
ein Arbeitskämpfungsmittel der Gegenseite. Insoweit liegt der Ver-
zicht auf die Fortführung des Betriebes auf der gleichen Linie
wie die Einstellung des Betriebes infolge arbeitskampfbedingter
Fernwirkungen. Die Beurteilung der Unmöglichkeit oder Unzumutbar-
keit ist hier nur der Entscheidung des Arbeitgebers überlassen.
Kommt dieser zu dem Ergebnis, daß eine Beschäftigung nicht mög-
lich ist und verzichtet er deshalb auf die Arbeitsleistung der
Arbeitnehmer in eindeutiger Form, so ist das zugleich als schlüs-
sige Stillegungserklärung im Sinne der Senatsentscheidung vom
22. März 1994 zu werten (- 1 AZR 622/93 - AP Nr. 130 zu Art. 9 GG
Arbeitskampf; s. aber auch Senatsurteil vom 11. Juli 1995 - 1 AZR
161/95 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

Die Beklagte hat das Recht, den Betrieb während des Kurz-
streiks stillzulegen, auch nicht dadurch verloren, daß sie die
Beschäftigten bereits um 15.00 Uhr nach Hause schickte, so daß es
gar nicht erst zum Streik kam. Der Arbeitgeber ist nicht ver-
pflichtet abzuwarten, ob und in welchem Umfang sich Arbeitnehmer
an dem von der Gewerkschaft beschlossenen Streik beteiligen. Dies
gilt jedenfalls dann, wenn es sich um eine kurze Streikmaßnahme
handelt; bei einem Abwarten des Streikbeginns könnte hier inner-
halb der Streikzeit praktisch kaum noch reagiert werden. Ent-
scheidend ist, daß der Streik beschlossen und angekündigt war.



IV. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts kann also insoweit keinen Bestand haben, als es die Beklagte zur Zahlung der Vergütung auch für die Dauer des zum Ende der Spätschicht vorgesehenen Kurzstreiks verpflichtet hat. Es ist daher aufzuheben. Die Sache ist insgesamt an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Der Senat kann nicht teilweise abschließend entscheiden, da es weiterer Tatsachenfeststellungen bedarf.

Das Landesarbeitsgericht hat (aus seiner Sicht konsequent) nicht geprüft, für welchen Zeitraum der Kurzstreik zum Ende der Spätschicht vorgesehen war. Unklarheit besteht insbesondere darüber, ob er schon um 20.00 Uhr oder erst um 20.45 Uhr beginnen sollte. Von dieser Festlegung ist aber die Höhe der den Klägern letztlich zuzusprechenden Vergütung abhängig. Da die Kläger jeweils nur einen Pauschalbetrag geltend gemacht haben, läßt sich auch der ihnen für die Zeit bis 20.00 Uhr zustehende Vergütungsanteil noch nicht zweifelsfrei ermitteln.

Dieterich

Wißmann

Rost

Heisler

Wohlgemuth



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](#)