

24.1.1958

12

Für das Nachschlagewerk ! ja
Für die Sammlung ! nein
Für die Fachpresse ! nein

Gesetz: BGB, §§ 320 ff., 615 - Betriebsrisiko

Leitsatz:

Bei Teilstreik haben die Arbeitnehmer, die wegen des Teilstreiks nicht beschäftigt werden können, keinen Lohnanspruch. Dies gilt auch dann, wenn der Streik von den Arbeitern geführt wird, die Angestellten aber arbeitsbereit sind.

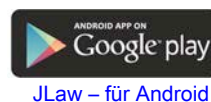
Es ist unerheblich, ob die Arbeitswilligen der Gewerkschaft, die den Streik führt, einer anderen Gewerkschaft oder aber überhaupt keiner Gewerkschaft angehören (Bestätigung von BAG 3 S. 346 und AP Nr. 3 zu § 615 BGB, Betriebsrisiko).

Aktenzeichen: 1 AZR 132/57

Urteil des BAG vom 24. Januar 1958 - IAG Kiel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. AZR 132/57

(1) 3 Sa 288/56 (Kiel)

Verkündet
am 24. Januar 1958
gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Januar 1958 durch die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling, Dr. Schröder und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Beyreis und Dr. Losacker für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Kiel vom 28. Januar 1957 – (1) – 3 Sa 288/56 – aufgehoben.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin wird verurteilt, die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin, die der DAG angehört, ist als Locherin in der Lochkartenabteilung der Beklagten im Angestelltenverhältnis tätig. Diese Abteilung ist vorwiegend mit den Vorbereitungen für die Lohnauszahlung an die Arbeiter der Beklagten beschäftigt. Nach Ausbruch des von der Industriegewerkschaft Metall im DGB geführten Metallarbeiterstreiks in Schleswig-Holstein, in dessen Verlauf auch die bei der Beklagten beschäftigten Metallarbeiter streikten, verminderte sich der Arbeitsanfall in der Lochkartenabteilung so stark, daß die Beklagte keine Möglichkeit mehr hatte, die Klägerin an ihrem Arbeitsplatz zu beschäftigen. Sie kündigte deshalb am 19. November 1956 der Klägerin und weiteren 129 Angestellten fristgemäß, wandelte aber diese Maßnahme am 28. November 1956 dahin um, daß sie die Klägerin und weitere 67 Angestellte ohne Gehalt mit dem ausdrücklichen Zusatz beurlaubte, das Arbeitsverhältnis mit diesen Angestellten bestehe fort.

Mit der Klage macht die Klägerin das Gehalt für die Monate Dezember 1956 und Januar 1957 im Gesamtbetrage von 710,-- DM geltend.

Zur Rechtfertigung ihres Klagebegehrens hat die Klägerin vorgetragen, die Beklagte sei dadurch, daß sie bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis und angebotener Arbeitsleistung der Klägerin das vereinbarte Gehalt nicht gezahlt habe, in Annahmeverzug geraten; sie müsse daher das Gehalt nach § 615 BGB zahlen. Die Beklagte könne nicht wegen des von der IG-Metall geführten Streikes der Arbeiter arbeitswillige Angestellte, die der IG-Metall nicht angehörten, ohne Gehalt beurlauben oder aussperren.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und entgegnet, die Klägerin könne deshalb kein Gehalt verlangen, weil sie im Hinblick auf den Streik nicht habe beschäftigt werden können.

Die Vorinstanzen haben nach dem Klageantrag erkannt.



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



- 3 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist kraft Zulassung statthaft, auch in rechter Frist und Form eingelegt und begründet worden.

Das angefochtene Urteil mußte auf die Revision aufgehoben und die Klage abgewiesen werden.

Wie der Senat bereits in seiner grundsätzlichen Entscheidung vom 8. Februar 1957 (BAG 3 S. 346) ausgeführt und im Urteil vom 25. Juli 1957 - AP Nr. 3 zu § 615 BGB - Betriebsrisiko - bestätigt hat, kann die Entscheidung über das Betriebsrisiko, d. h. die Pflicht zur Lohnzahlung bei solchen Ereignissen, die weder von dem Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer des betreffenden Betriebes verschuldet sind, nicht auf Grund der Vorschriften des BGB (§§ 323 ff. oder 515) getroffen werden. Es ist vielmehr davon auszugehen, daß der Arbeitgeber grundsätzlich das Betriebsrisiko trägt. Er bleibt also zur Lohnzahlung auch bei solchen Ereignissen verpflichtet, die weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer verschuldet sind. Dieser Grundsatz findet jedoch dann keine Anwendung, wenn eine Beschäftigungsmöglichkeit für den einzelnen Arbeitnehmer auf Grund des Verhaltens der Arbeitnehmer selbst nicht besteht oder doch nicht zumutbar ist. Der Senat hat deshalb in den vorerwähnten Entscheidungen ausgesprochen, daß im Falle eines Teilstreikes im eigenen Betrieb der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, denjenigen arbeitswilligen Arbeitnehmern, für die eine Beschäftigungsmöglichkeit nicht besteht, den Lohn weiterzuzahlen. Auf die Gründe dieser Entscheidungen wird, um Wiederholungen zu vermeiden, Bezug genommen.

Um einen solchen Fall handelt es sich hier. Die Arbeit der Klägerin an ihrem bisherigen Arbeitsplatz mußte deshalb unterbleiben, weil dort für die Klägerin im Hinblick auf den von den Metallarbeitern geführten Streik keine Arbeitsmöglichkeit mehr bestand. Das hat das Landesarbeitsgericht tatsächlich festgestellt. An diese Feststellung ist der Senat gebunden. Zu Unrecht rügt die Revision demgegenüber,



Die Beklagte sei Unrechthafter der F
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

gewe-

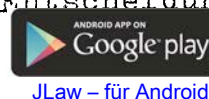
- 4 -

- 4 -

sen, die Klägerin, wenn an ihrem bisherigen Arbeitsplatz eine Beschäftigungsmöglichkeit nicht mehr bestand, einstweilen an einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Dazu war die Beklagte nicht verpflichtet. Es liegt ihr nicht ob, für die infolge des Metallarbeiterstreiks weggefallene Arbeitsmöglichkeit an dem bisherigen Arbeitsplatz der Klägerin eine andere Arbeitsmöglichkeit zu schaffen. Sie hatte vielmehr die Wahl, welche Folgerungen sie aus dem Wegfall der Arbeitsmöglichkeiten am bisherigen Arbeitsplatz der Klägerin ziehen wollte. Es kann dahingestellt bleiben, ob insoweit eine anderweite Beurteilung gerechtfertigt wäre, wenn es sich bei der Klägerin um eine unter den Kündigungsschutzvorschriften des Mutterschutzgesetzes stehende Arbeitnehmerin gehandelt hätte. Daß die Klägerin im Dezember 1956 und im Januar 1957 unter dem Schutz des Mutterschutzgesetzes stand, ist aus den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die für die Entscheidung in der Revisionsinstanz maßgebend sind, nicht zu entnehmen. Aus diesen Feststellungen ergibt sich nur, daß unter den Angestellten, die die Beklagte damals ohne Gehalt beurlaubt hat, auch solche waren, die im Schutz des Schwerbeschädigtengesetzes oder dem des Mutterschutzgesetzes standen. Daß aber gerade die Klägerin zu den Kreisen dieser Angestellten gehörte, ist nicht festgestellt worden. Wenn die Klägerin eine entsprechende Behauptung in der Vorinstanz aufgestellt haben sollte, die dann aber nicht in den Tatbestand des angefochtenen Urteils aufgenommen worden ist, so wäre es Sache der Klägerin gewesen, den Tatbestand des angefochtenen Urteils im Wege der Tatbestandsberichtigung ergänzen zu lassen. Da dies nicht geschehen ist, mußte für die Entscheidung in der Revisionsinstanz davon ausgegangen werden, daß die Klägerin nicht unter dem Schutz des Mutterschutzgesetzes stand. Es bedarf daher im vorliegenden Rechtsstreit auch keiner Entscheidung, ob das



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Mutterschutzgesetz lediglich einen Bestandsschutz gegenüber einer von dem Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung des Arbeitsverhältnisses beinhaltet, oder ob es darüber hinaus auch eine Lohnsicherungsregelung darstellt, die zu einem Bestehenbleiben des Lohnanspruchs auch in Fällen führt, in denen ein nicht durch das Mutterschutzgesetz geschützter Arbeitnehmer diesen Lohnanspruch verliert.

In den vorerwähnten Urteilen hat der Senat bereits ausgesprochen, daß auch der Umstand, daß ein Streik nur von einer Gewerkschaft ausgeht, die Arbeitswilligen aber einer anderen Gewerkschaft angehören, nichts daran ändern könne, daß bei einem solchen Teilstreik auch die arbeitswilligen, der anderen Gewerkschaft angehörenden Arbeitnehmer ihren Vergütungsanspruch dann verlieren, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit für sie wegen des Streiks der der anderen Gewerkschaft angehörenden Arbeitnehmer entfallen ist. An diesem Grundsatz ist auch für den vorliegenden Fall festzuhalten.

Wenn die Revision weiter anführt, bei dem Metallarbeiterstreik in Schleswig-Holstein, der von der Industriergewerkschaft Metall nur als Streik der Arbeiter geführt worden sei, habe es sich lediglich um Belange der Arbeiter, nicht auch um solche der Angestellten gehandelt, so vermag dies, wie der Senat gleichfalls bereits ausgesprochen hat, eine abweichende Beurteilung nicht zu rechtfertigen. Es ist richtig, daß bei dem Metallarbeiterstreik in Schleswig-Holstein vornehmlich Interessen der Arbeiter im Spiele standen. Dies steht aber der Feststellung nicht entgegen, daß auch in einem solchen Fall die Arbeitnehmer, in diesem Fall auch die Angestellten, das Betriebsrisiko tragen müssen. Diese Verteilung des Betriebsrisikos beruht auf der Erwägung, daß es nicht gerechtfertigt wäre, den Arbeitgeber auch dann mit der Lohnfortzahlungspflicht, die ihn grundsätzlich sonst bei Störungen in dem von ihm geleiteten Betrieb trifft, zu belasten, wenn die Betriebsstörung und damit der Wegfall der Arbeitsmöglichkeit in einem Verhalten der Arbeitnehmerschaft seine Ursache hat. Diese gedankliche



- 6 -

Grundlage der Betriebsrisikoverteilung gilt, wie der Senat namentlich in der erwähnten Entscheidung vom 25. Juli 1957 des näheren entwickelt hat, schlechthin, also auch dann, wenn nur die Arbeiter streiken, die Angestellten aber arbeitswillig sind oder umgekehrt.

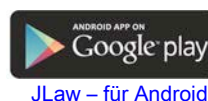
Im Gegensatz zu der Auffassung der Revision ist es auch unerheblich, ob die Beklagte dadurch, daß sie nur einen geringen Teil ihrer Angestellten ohne Gehalt beurlaubt hat, während sie die überwiegende Zahl der Angestellten weiterbeschäftigt hat, mehr oder minder große Einsparungen vorgenommen hat. Es ist dem Arbeitgeber unbenommen, im Falle des Teilstreiks nur die Angestellten ohne Gehalt zu beurlauben, für die er keine Arbeitsmöglichkeiten hat, während er andere Angestellte, für die solche Arbeitsmöglichkeiten bestehen, weiterbeschäftigt. In einem solchen Verhalten des Arbeitgebers liegt insbesondere kein Verstoß gegen den in der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung entwickelten Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser Gleichbehandlungsgrundsatz besagt lediglich, daß der Arbeitgeber gleiche Tatbestände nicht ungleich behandeln darf, daß er insbesondere nicht von einer allgemein eingeführten Übung nur zum Nachteil einzelner Arbeitnehmer trotz gleicher Gegebenheiten abweichen darf. Um einen solchen Fall handelt es sich hier aber schon deshalb nicht, weil nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts für die Arbeitnehmer, die die Beklagte weiterbeschäftigt hat, noch Arbeitsmöglichkeiten bestanden, während für die Arbeitnehmer, darunter die Klägerin, die die Beklagte beurlaubt hat, im Hinblick auf den Metallarbeiterstreik keine Arbeitsmöglichkeiten mehr gegeben waren.

Nach alledem ist die Beklagte berechtigt gewesen, die Klägerin, für die wegen des Metallarbeiterstreiks keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr bestand, ohne Fort-

- 7 -



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



- 7 -

zahlung des Gehaltes zu beurlauben.

Das angefochtene Urteil mußte daher aufgehoben
und die Klage abgewiesen werden.

gez. Dr. Meier-Scherling Dr. Schröder Dr. Stumpf
Max Beyreis Dr. Losacker

