

Aktenzeichen: 1 AZR 216/98

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 15. Dezember 1998

- 1 AZR 216/98 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 21. November 1995

- 15 Ca 12518/94 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 30. September 1996

- 3 Sa 79/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Arbeitskampfrisiko bei "Wellenstreik"

Gesetz:

GG Art. 9 Arbeitskampf; BGB § 615

Leitsatz:

Richtet sich ein "Wellenstreik" gegen die Produktion einer Tageszeitung und muß während einer unbefristeten Arbeitsniederlegung zu Beginn der Nachtschicht mit dem Druck begonnen werden, so ist die Entscheidung des Arbeitgebers, mit Hilfe einer Ersatzmannschaft eine reduzierte Ausgabe drucken zu lassen, als Abwehrmaßnahme zu werten. In diesem Fall tragen die Arbeitnehmer das Beschäftigungs- und Lohnrisiko, wenn sie zwar den Streik während der Schicht beenden, aber vom Arbeitgeber nicht mehr zur Arbeit herangezogen werden, weil dieser für den Rest der Schicht erneute Arbeitsniederlegungen befürchten muß und daher weiterhin die Ersatzmannschaft einsetzt.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 216/98
3 Sa 79/96 München

Verkündet am
15. Dezember 1998

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10.

11.

12.

13.

14.

15.

16.

17.

18.

19.

20.

21.

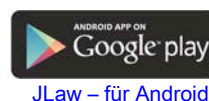
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Dezember 1998 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Metz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 30. September 1996 - 3 Sa 79/96 - aufgehoben:

Die Berufung der Kläger gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 21. November 1995 - 15 Ca 12518/94 - wird zurückgewiesen.



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



2. Die Kläger haben die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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 über Lohnansprüche der Kläger für Zeiten, in denen ihre Arbeitsleistung während eines Tarifkonflikts nicht in Anspruch genommen wurde.

Die Kläger sind in der Zeitungsrotation der Beklagten beschäftigt. Hier werden vornehmlich Tageszeitungen in Schichtarbeit produziert. Die Kläger hatten die Aufgabe, in der Nachtschicht am 28./29. April 1994 von 18.00 bis 4.30 Uhr die B - zeitung zu drucken. Am 28. April 1994 rief die betriebliche Streikleitung der IG Medien um 18.30 Uhr zu einem nicht befristeten Streik auf. Daraufhin verließen die Kläger ihre Arbeitsplätze. Gegen 19.00 Uhr begann die Beklagte mit Hilfe einer Ersatzmannschaft, die aus Schichtführern und Büroangestellten bestand, mit der Produktion einer nach Umfang und Aufmachung reduzierten Ausgabe der B - zeitung. Um 21.00 Uhr erklärte die Streikleitung das Ende des Streiks. Zugleich kehrten die Kläger wieder an ihre Arbeitsplätze zurück. Die Beklagte bot ihnen an, sie könnten ihre Arbeit wieder aufnehmen, wenn sie garantierten, bis zum Schichtende ohne Störungen weiterzuarbeiten. Nachdem die Kläger erklärt hatten, sie würden einen eventuellen Streikaufruf befolgen, lehnte die Beklagte ihre weitere Beschäftigung ab. Die B - zeitung wurde von der Notmannschaft fertiggestellt. Von 24.00 Uhr bis zum Ende der Schicht streikten die Kläger erneut. Die Beklagte zahlte ihnen für die Zeit ihrer Arbeitsbereitschaft von 21.00 bis 24.00 Uhr keinen Lohn.



Die Kläger haben die Auffassung vertreten, sie hätten für diese drei Stunden noch Lohn zu beanspruchen. Die Beklagte sei insoweit mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug geraten. Ihr sei die Beschäftigung möglich und auch zumutbar gewesen. Müßten die Arbeitnehmer in derartigen Fällen das Lohnrisiko tragen, dann bliebe ihnen keine Möglichkeit mehr, durch Arbeitsniederlegungen spürbaren Druck auf die Arbeitgeber auszuüben.

Die Kläger haben beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger

zu 1)	DM 79,20	brutto
zu 2)	DM 88,50	brutto
zu 3)	DM 99,45	brutto
zu 4)	DM 91,50	brutto
zu 5)	DM 102,57	brutto
zu 6)	DM 84,45	brutto
zu 7)	DM 86,10	brutto
zu 8)	DM 97,41	brutto
zu 9)	DM 109,77	brutto
zu 10)	DM 88,50	brutto
zu 11)	DM 84,45	brutto
zu 12)	DM 84,45	brutto
zu 13)	DM 107,62	brutto
zu 14)	DM 101,46	brutto
zu 15)	DM 90,33	brutto
zu 16)	DM 86,45	brutto
zu 17)	DM 98,28	brutto
zu 18)	DM 84,45	brutto
zu 19)	DM 84,30	brutto
zu 20)	DM 104,58	brutto
zu 21)	DM 109,65	brutto

nebst 4% Zinsen hieraus seit 1. Juni 1994 zu zahlen.



Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, sie habe sich nicht im Annahmeverzug befunden.

Die Nichtbeschäftigung der Kläger sei arbeitskampfbedingt gewesen. Die Produktion einer Notausgabe mit einer Ersatzmannschaft habe lediglich dazu gedient, die Folgen von Streikmaßnahmen abzuwehren. Das Drucken von Tageszeitungen sei in hohem Maße zeitgebunden und störungsanfällig. Der Zeitplan müsse minutengenau eingehalten werden, damit die Zeitung am Erscheinungstag auch tatsächlich den Kunden erreichen könne. Angesichts dessen sei es ihr nicht zumutbar gewesen, ab 21.00 Uhr wieder die Kläger anstelle der Ersatzmannschaft zu beschäftigen und damit zu riskieren, daß es während der Nachtschicht erneut zu einer Arbeitsniederlegung käme und dann kein Ersatz mehr verfügbar wäre.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr auf die Berufung der Kläger stattgegeben. Das am 30. September 1996 verkündete Berufungsurteil ist erst am 9. Februar 1998 zur Zustellung an die Parteien abgesandt worden. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Kläger bitten, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts war wieder herzustellen.



I. Die Revision ist allerdings nicht bereits deshalb begründet, weil das angefochtene Urteil erst mehr als fünf Monate nach der Verkündung mit den Unterschriften der Richter zur Geschäftsstelle gelangt ist. In einem solchen Fall gilt die Entscheidung als nicht mit Gründen versehen (Gemeinsamer Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes, Beschluß vom 27. April 1993 - GmS-OGb 1/92 - AP Nr. 21 zu § 551 ZPO; ihm folgend die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, z.B. Urteil vom 20. November 1997 - 6 AZR 215/96 - AP Nr. 47 zu § 551 ZPO, zu I 1 der Gründe, m.w.N.). Dies stellt nach § 551 Nr. 7 ZPO einen absoluten Revisionsgrund dar. Bei dessen Vorliegen wird unwiderleglich vermutet, daß die Entscheidung auf der Verletzung einer Rechtsvorschrift beruht. Dieser Mangel kann aber nach allgemeiner Meinung die Revision nur begründen, wenn er gerügt worden ist (z.B. Beschluß des Gemeinsamen Senats, aaO; BAG Urteil vom 20. Oktober 1993 - 4 AZR 45/93 - AP Nr. 172 zu §§ 22, 23 BAT 1975, zu I 1 der Gründe). Das ist hier nicht geschehen.

II. Die Klage ist unbegründet. Die Kläger können für die am 28. April 1994 in der Zeit von 21.00 bis 24.00 Uhr ausgefallene Arbeitszeit kein Entgelt verlangen. Die Beklagte ist nicht nach § 615 BGB mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug geraten, weil ihr die Beschäftigung der Kläger im fraglichen Zeitraum unzumutbar war. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich das aus den Grundsätzen über die Verteilung des Lohnrisikos im Arbeitskampf.

1. Nach der Rechtsprechung des Senats gilt die Regel, wonach der Arbeitgeber das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko trägt, bei arbeitskampfbedingten Betriebsstörungen nur eingeschränkt (zuletzt Urteil vom 17. Februar 1998 - 1 AZR 386/97 - AP

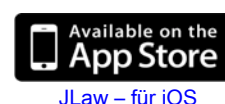


Nr. 152 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu II 2 der Gründe; BAGE 84, 302, 307 ff. = AP Nr. 147 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu II 2 und 3 der Gründe).

a) So führen Störungen, die auf Streiks oder Aussperrungen in anderen Betrieben beruhen und die Fortsetzung des Betriebs ganz oder teilweise unmöglich oder für den Arbeitgeber wirtschaftlich unzumutbar machen, dazu, daß jede Seite das auf sie entfallende Kampfisiko zu tragen hat, wenn diese Fernwirkungen des Arbeitskampfs das Kräfteverhältnis der kampf führenden Parteien beeinflussen können. Das bedeutet für die betroffenen Arbeitnehmer, daß sie unter diesen Voraussetzungen für die Dauer der Betriebsstörungen ihre Beschäftigungs- und Vergütungsansprüche verlieren.

Entsprechendes gilt, wenn in einem Betriebsteil die Arbeit unmöglich oder dem Arbeitgeber unzumutbar wird, weil in einem anderen Betriebsteil gestreikt wird, oder weil eine Kampfmaßnahme Störungen verursacht, welche die sofortige Wiederaufnahme der Arbeit nach Abschluß der Arbeitskampfhandlung unmöglich oder unzumutbar machen. Unerheblich ist dabei, ob hiervon die an der Kampfmaßnahme beteiligten oder andere Arbeitnehmer des Betriebs betroffen sind. In allen diesen Fällen tragen die Arbeitnehmer, deren Arbeit ausfällt, das Entgeltrisiko.

b) Zu den Streikfolgen, die den Arbeitnehmern zuzurechnen sind, gehören auch solche Arbeitsausfälle, die durch Gegenmaßnahmen verursacht werden, mit denen der Arbeitgeber die streikbedingten Betriebsstörungen möglichst gering halten will. Allerdings sind die Arbeitnehmer mit den Folgen eines solchen Streikgegenprogramms nur dann zu belasten, wenn es sich nicht um vorbeugende Maßnahmen des Arbeitgebers handelt, die über die reine Gegenwehr hinausgehen, die also den Rahmen des Arbeitskampfs erweitern. Der Arbeitgeber kann sich der Lohnzahlungs-



pflcht nicht dadurch entziehen, daß er unter Berufung auf die Grundsätze des Arbeitskampfrisikos eine Ersatzmannschaft beschäftigt, um möglichen Arbeitsniederlegungen seiner „streikanfälligen“ Stammbesatzschaft vorzubeugen. Durch ein solches Vorgehen würde der Arbeitgeber selbst im Arbeitskampf aktiv und den Arbeitswilligen eine Beschäftigung verweigern, die weder als unmöglich noch als unzumutbar anzusehen wäre. Das wäre im Ergebnis nichts anderes als eine Aussperrung, die aber an besondere Voraussetzungen gebunden ist.

Bei Teil- und Wellenstreiks kann die Unterscheidung von bloßer Abwehr einer Betriebsstörung einerseits und eigenen Kampfmaßnahmen des Arbeitgebers andererseits schwierig sein. Organisatorische Erfordernisse können es dem Arbeitgeber unmöglich oder unzumutbar machen, sich eng an den schnell wechselnden Rahmen des Streikgeschehens zu halten und auf vorausschauende Planung ganz zu verzichten. Insoweit kommt es auf die Umstände des Einzelfalls an, insbesondere auf die Art des Streiks und der betrieblichen Tätigkeit.

2. Im vorliegenden Fall folgt aus den Besonderheiten sowohl der betrieblichen Abläufe als auch des Streikgeschehens, daß die Beschäftigung der Ersatzmannschaft anstelle der Kläger als Abwehrmaßnahme der Beklagten zu werten ist. Sie war durch die vorangegangene Arbeitsniederlegung zwischen 18.30 und 21.00 Uhr veranlaßt und ist daher dem Arbeitskampfrisiko der Arbeitnehmer zuzurechnen.

a) Betroffen war die Herstellung einer Tageszeitung in einem Produktionsprozeß, der - wegen der erforderlichen Aktualität - unter hohem Zeitdruck stand. Die einzelnen Produktionsschritte sind im Zeitablauf eng ineinander verzahnt und lassen für abweichende Dispositionen kaum Spielräume. Schon vergleichsweise geringe Verzögerungen stellen das Produkt insgesamt in Frage. Die Zeitung für einen be-



stimmten Tag kann nur zum vorgesehenen Termin erscheinen. Angesichts dessen richtet sich eine Arbeitsniederlegung im Verlauf einer Schicht nicht nur gegen diejenigen Teile des Herstellungsprozesses, die sie zeitlich unmittelbar betrifft. Die Kampfmaßnahme zielt vielmehr zwangsläufig auch auf nachfolgende Produktionsschritte, soweit sie der Arbeitgeber noch während des Streiks einleiten muß, will er an dem Ziel festhalten, die betreffende Ausgabe der Tageszeitung auf den Markt zu bringen.

b) Hier war der Druck einer Notausgabe betroffen, den die Beklagte während der ersten Arbeitsniederlegung der Kläger verspätet gegen 19.00 Uhr mit Hilfe einer Ersatzmannschaft begann. Daß es der Beklagten nicht verwehrt war, auf diese Weise zunächst einen Teil der eigentlich von den Klägern zu leistenden Arbeit von anderen Arbeitnehmern erledigen zu lassen, erkennen auch die Kläger an. Sie meinen allerdings, sie hätten ab 21.00 Uhr zur Fortführung der Druckarbeiten wieder eingesetzt werden müssen, die Beklagte hätte nämlich die Arbeitnehmer der Ersatzmannschaft nach Hause oder an deren Stammarbeitsplätze zurückschicken können. Hierzu war die Beklagte jedoch nicht verpflichtet.

Dies ergibt sich allerdings nicht schon daraus, daß der Beklagten die Beschäftigung der Kläger unmöglich gewesen wäre, etwa weil deren Arbeit durch die Notausgabe entfallen wäre oder weil sie sich verpflichtet gehabt hätte, die Arbeitnehmer der Ersatzmannschaft für die gesamte Nachtschicht in Anspruch zu nehmen. Die Beklagte war vielmehr nach eigener Einschätzung frei, wieder auf die Arbeitskraft der Kläger zurückzugreifen, und hat ihnen nach 21.00 Uhr ein entsprechendes, wenn auch vom Verzicht auf weitere Streikmaßnahmen abhängiges Angebot gemacht.



Die erneute Beschäftigung der Kläger war der Beklagten indessen nicht zumuten, denn sie hätte damit für den Rest der Schicht auf eine Heranziehung der Ersatzmannschaft verzichten und das Erscheinen der Zeitung auf diese Weise von der unsicheren Arbeitsbereitschaft der Kläger abhängig machen müssen. Die Abwehr dieses Risikos gehört zu den Gegenmaßnahmen, mit denen der Arbeitgeber streikbedingte Betriebsstörungen möglichst gering halten will. Die Beklagte durfte berücksichtigen, daß es während der Nachtschicht besonders schwierig sein würde, im Fall einer erneuten Arbeitsniederlegung kurzfristig wieder Aushilfskräfte heranzuziehen oder auf andere Weise den Betrieb wenigstens in dem Umfang aufrechtzuhalten, der zur termingerechten Fertigstellung der begonnenen Notausgabe erforderlich war.

Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht gemeint, in diesem Zusammenhang müsse der Umstand außer Betracht bleiben, daß die Kläger sich weitere Streikmaßnahmen während der laufenden Schicht vorbehalten hatten. Zwar trifft es zu, daß die Kläger berechtigt waren, ihre Absichten bezüglich weiterer Arbeitsniederlegungen gegenüber der Beklagten zu verschweigen. Daß das Verhalten der Arbeitnehmer rechtmäßig war, bedeutet indessen nicht, daß die sich daraus ergebende Unsicherheit der Beklagten bei der Zumutbarkeitsprüfung nicht zu berücksichtigen wäre. Die Zuordnung des Arbeitskampfrisikos knüpft stets an rechtmäßiges Kampfverhalten an (BAGE 84, 302, 313 = AP Nr. 147 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu II 3 d der Gründe).

c) Erfolglos wenden die Kläger gegen diese Verteilung des Arbeitskampfrisikos ein, sie beraube die Arbeitnehmerseite im Druckgewerbe der einzig wirksamen Möglichkeiten, dem Arbeitgeber Nachteile zuzufügen. Arbeitsniederlegungen störten da-



nach die betrieblichen Abläufe nicht mehr nennenswert, weil der Arbeitgeber die Produktion jederzeit mit unqualifizierten Hilfskräften fortführen könnte.

Diese Argumentation vernachlässigt die wirtschaftlichen Konsequenzen, die der vorliegende Fall deutlich erkennen läßt. Der Einsatz einer Ersatzmannschaft ist für den Arbeitgeber durchaus mit zusätzlichen Belastungen verbunden. Dabei ist nicht nur an den organisatorischen und möglicherweise auch finanziellen Aufwand zu denken, den die kurzfristige Reaktion auf eine nicht angekündigte Arbeitsniederlegung erfordert. Es kann sich darüber hinaus, wie hier, die Notwendigkeit ergeben, die Zeitung auf eine verkürzte und damit weniger attraktive Ausgabe zu beschränken, was die Marktposition des Produkts schwächen kann. Außerdem ist der Rückgriff auf Büroangestellte während der Nachtschicht nicht unbeschränkt möglich. So wird eine solche Abwehrmaßnahme vielfach dazu führen, daß die betreffenden Arbeitnehmer für ihre reguläre Arbeit wenigstens teilweise ausfallen.

Dieterich

Rost

Wißmann

Gnade

Metz



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](#)