

Aktenzeichen: 1 AZR 567/79

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 9. Februar 1982
Az. 1 AZR 567/79

I. Arbeitsgericht Hamburg Urteil vom 15. August 1978
Az. 5 Ca 246/78

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 26. Januar 1979
Hamburg Az. 3 Sa 112/78

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Urlaub und Streik

Gesetz: BUrlG §§ 1, 7, 11 Abs. 2; GG Art. 9 Abs. 3
Arbeitskampf

Leitsatz: Ein bewilligter Urlaub wird nicht dadurch
unterbrochen, daß während des Urlaubs der
Betrieb bestreikt wird. Der Arbeitgeber bleibt
zur Zahlung des Urlaubsentgelts an den im Ur-
laub befindlichen Arbeitnehmer auch während
der Streiktage verpflichtet.



1 AZR 567/79

3 Sa 112/78 Hamburg

Verkündet am
9. Februar 1982

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Februar 1982 durch den Präsidenten Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Moser und Kehrman für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 26. Januar 1979 - 3 Sa 112/78 - wird zurückgewiesen.

- 4 -



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



- 4 -

2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

Tatbestand:

Die Kläger sind Mitglied der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr und bei der Beklagten als Arbeiter oder Angestellte beschäftigt.

In der Zeit vom 25. bis 29. Januar 1978 wurde die Beklagte im Rahmen eines von der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr getragenen Streiks der Hafenarbeiter bestreikt. Während dieses Streiks kam der gesamte Betrieb der Beklagten mit Ausnahme eines Notdienstes zum Erliegen.

Schon vor dem Streik hatte die Beklagte den Klägern Tarifrurlaub bewilligt. Dabei begann der bewilligte Urlaub für die Mehrzahl der Kläger vor dem 25. Januar, in einigen Fällen am 25. Januar und in einem Falle am 26. Januar.

In der Folgezeit hat sich die Beklagte geweigert, für die in den Streik fallenden Urlaubstage Urlaubsentgelt zu zahlen. Sie hat sich dabei bereit erklärt, die entsprechenden Urlaubstage später nachzubewilligen.

Die Kläger sind der Ansicht, die Beklagte müsse ihnen auch für die in den Streik fallenden Urlaubstage Urlaubsentgelt zahlen.

Im vorliegenden Rechtsstreit verlangen die Kläger Zahlung des Urlaubsentgelts für die in den Streik fallenden Urlaubstage und haben entsprechende Zahlungsanträge gestellt.

- 5 -



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



Die Beklagte hat Abweisung der Klage beantragt. Sie ist der Ansicht, daß eine Abwicklung von Urlaubsansprüchen während des Streiks nicht in Betracht komme. Die Kläger hätten sich während des Streiks nicht im Urlaub befunden. Eine Zahlung von Urlaubsentgelt komme auch deswegen nicht in Betracht, weil ihr Betrieb infolge des Streiks bis auf einen Notdienst stillgelegt habe, so daß auch Lohnansprüche arbeitswilliger Arbeitnehmer entfallen seien.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

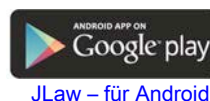
Die Revision ist nicht begründet. Die Kläger haben Anspruch auf Zahlung des Urlaubsentgelts auch für diejenigen Tage ihres Urlaubs, an denen der Betrieb der Beklagten bestreikt wurde.

I. Die Beklagte hat den Klägern Urlaub bewilligt. Urlaub ist die Gewährung von Freizeit unter gleichzeitiger Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 1 BUrlG). Mit der Bewilligung des Urlaubs erwarben die Kläger gleichzeitig den Anspruch auf Zahlung des Urlaubsentgelts, das nach § 11 Abs. 2 BUrlG vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen ist.

Ein einmal erteilter Urlaub kann nur in Ausnahmefällen einseitig widerrufen werden (BAG AP Nr. 12 zu § 123 GewO). Ein Widerruf des bewilligten Urlaubs ist weder von der Beklagten noch von einzelnen Klägern ausgesprochen worden. Es bedarf daher keiner Entscheidung, ob einerseits ein Arbeitgeber einen bewilligten Urlaub mit Rücksicht auf einen in den Urlaub fallenden Arbeitskampf widerrufen kann und ob andererseits ein Arbeitnehmer einen bewilligten Urlaub abbrechen kann, um sich am Streik zu beteiligen.

Dadurch, daß während des den Klägern bewilligten Urlaubs der Betrieb der Beklagten bestreikt wurde, wurde der Urlaub der Kläger nicht unterbrochen. Zwar suspendiert ein Streik die Arbeitsverhältnisse, so daß die gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis für die Dauer des Streiks ruhen, das gilt jedoch nur hinsichtlich der streikenden Arbeitnehmer selbst. Die Kläger haben sich nach den für das Revisionsgericht bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht am Streik beteiligt. Ihr Arbeitsverhältnis ist daher durch den Arbeitskampf nicht suspendiert worden. Daß sie sich als Mitglieder der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr an dem von dieser Gewerkschaft getragenen Streik beteiligt hätten, wenn sie nicht in Urlaub sich befunden hätten, rechtfertigt keine andere Beurteilung. Ebenso wie es dem Arbeitnehmer freisteht, sich nicht an einem Streik zu beteiligen und seine Arbeitskraft weiter anzubieten, steht es ihm frei, trotz eines Streiks einen einmal bewilligten und nicht wirksam widerrufenen Urlaub anzutreten oder während des Streiks fortzusetzen. Wurde somit durch den Streik im Betrieb der Beklagten das Arbeitsverhältnis der Kläger nicht suspendiert, wurde auch ihr Urlaub durch den Streik nicht unterbrochen. Die Beklagte ist daher zur Zahlung des Urlaubsentgelts auch für diejenigen Urlaubstage verpflichtet, an denen ihr Betrieb bestreikt wurde.

Die Entscheidung des Senats vom 15. Juni 1964 (AP Nr. 35 zu Art. 9 GG Arbeitskampf), auf die sich die Beklagte beruft, steht dem nicht entgegen. Wenn hier der Senat ausgesprochen hat, daß während eines Streiks der Arbeitgeber die Erfüllung entstandener Urlaubsansprüche streikender Arbeitnehmer verweigern könne, so bezog sich dies gerade auf den Fall, daß ein streikender Arbeitnehmer während des Streiks die Erfüllung des Urlaubsanspruches verlangte. Damit unterscheidet sich jener Fall grundsätzlich von dem hier zu entscheidenden Falle. Das Arbeitsverhältnis des damaligen Klägers war durch dessen Teilnahme am Streik suspendiert, das der Kläger dieses Verfahrens - wie dargelegt - nicht.



Wenn die Beklagte meint, es führe zur Störung der Kampfparität, wenn sie verpflichtet sei, den Klägern als Mitglieder der den Streik tragenden Gewerkschaft Urlaubsentgelt zu zahlen mit der Folge, daß die Gewerkschaft der Zahlung von Streikunterstützung enthoben werde, so übersieht sie auch dabei, daß die Kläger sich nicht im Streik, sondern in ihrem bewilligten Urlaub befanden. Zu Leistungen aus dem Arbeitsvertrag gegenüber nicht streikenden Arbeitnehmern bleibt aber der Arbeitgeber während eines Streiks grundsätzlich verpflichtet. Durch solche Leistungen wird die Kampfparität nicht gestört. Wollte die Beklagte den finanziellen Druck auf die kampfführende Gewerkschaft verstärken, hätte sie die Kläger in den Arbeitskampf einbeziehen müssen. Ob dies durch eine Aussperrung oder durch einen Widerruf des Urlaubs möglich gewesen wäre, braucht der Senat nicht zu entscheiden, weil die Beklagte in dieser Richtung nichts unternommen hat.

II. Auch der Umstand, daß der Betrieb der Beklagten infolge des Streiks zum Erliegen kam mit der Folge, daß auch der Lohnanspruch arbeitswilliger Arbeitnehmer entfiel, berechtigt die Beklagte nicht, die Zahlung des Urlaubsentgelts zu verweigern. Die Grundsätze über die Tragung des Arbeitskampfrisikos, wonach auch der arbeitswillige Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch verliert, wenn er infolge eines Arbeitskampfes in seinem Betrieb nicht beschäftigt werden kann (vgl. Entscheidung des Senats vom 22. Dezember 1980, AP Nr. 70 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt), sind hier nicht anzuwenden. Sie beantworten die Frage, wer das Lohnrisiko trägt, wenn der nicht am Streik beteiligte Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung anbietet, der Arbeitgeber aber das Angebot der Arbeitsleistung infolge der Auswirkungen des Arbeitskampfes im Betrieb nicht annehmen kann. Die im Urlaub befindlichen Kläger waren jedoch zur Arbeitsleistung nicht verpflichtet. Mangels einer solchen Leistungspflicht konnte es zu einer Leistungsstörung überhaupt nicht kommen, wenn es der Beklagten unmöglich war, das Ar-



beitsangebot arbeitswilliger Arbeitnehmer anzunehmen. Nur die Folgen einer solchen Leistungsstörung aber regeln die Grundsätze über die Tragung des Arbeitskampftrisikos.

Nach allem hat das Landesarbeitsgericht der Klage zu Recht stattgegeben, so daß die Revision zurückzuweisen war.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Moser

Kehrmann

