

Aktenzeichen: 1 AZR 65/95
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 11. Juli 1995
- 1 AZR 65/95 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Urteil vom 05. Mai 1993
- 4 Ca 3534/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 12. August 1994
- 18 Sa 2030/93 -

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

Entscheidungsstichwort:

Beschäftigung Arbeitswilliger im Arbeitskampf

Gesetz:

GG Art. 9 Arbeitskampf; BGB § 615; FeiertagslohnzahlungsG § 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweis des Senats:

Vgl. Senatsurteil vom 11. Juli 1995 - 1 AZR 63/95 - zur
Veröffentlichung vorgesehen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 65/95

18 Sa 2030/93 Hamm

Verkündet am
11. Juli 1995

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Juli 1995 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Rösch und Berg für Recht erkannt:



Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 12. August 1994
- 18 Sa 2030/93 - 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 über Ansprüche des Klägers auf Arbeitsentgelt für die Zeit eines Arbeitskampfes.

Der gewerkschaftlich nicht organisierte Kläger ist seit 1986 als Restaurator im Stadtarchiv der beklagten Stadt beschäftigt.

Als sich in der Tarifrunde 1992 im öffentlichen Dienst ein Arbeitskampf abzeichnete, richtete die Beklagte an alle Beschäftigten ein Rundschreiben vom 21. April 1992, in es dem hieß:

"... die Verwaltung möchte Sie durch dieses Rundschreiben aus aktuellem Anlaß über Ihre Rechte und Pflichten im Falle eines Arbeitskampfes sowie über die Auswirkungen einer Beteiligung am Arbeitskampf auf Ihr Beschäftigungsverhältnis informieren.

...

A. Recht der Beschäftigten auf Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen

1.c) Arbeitnehmer/innen, die sich an Arbeitskampfmaßnahmen nicht beteiligen, werden solange wie möglich beschäftigt.

...



B.I. Auswirkungen des Arbeitskampfes auf das
einzelne Arbeitsverhältnis

...

2. Arbeitsentgelt, Zuwendung, Urlaubsgeld,
vermögenswirksame Leistungen, Feiertagsver-
gütung

Für die Dauer der Beteiligung an einer Ar-
beitskampfmaßnahme einschließlich des Warn-
streiks hat der/die Arbeitnehmer/in keinen
Anspruch auf Arbeitsentgelt. Das gilt auch
für gewerkschaftlich organisierte oder
nicht organisierte Arbeitswillige, die in-
folge der Arbeitskampfmaßnahme in ihrer
Verwaltung nicht beschäftigt werden können
(auch z.B. wegen Beeinflussung oder Behin-
derung durch Streikposten oder Ausfall der
Verkehrsmittel).

...

Soweit Arbeitsentgelt bereits für Zeiten
gezahlt worden ist, für die kein Entgeltan-
spruch besteht, sind die Arbeitnehmer/innen
zur Rückzahlung verpflichtet.

..."

Am 24. April 1992 wurde bei einer Besprechung der Amtsleiter
ein Informationsvermerk über deren Verhalten im Streikfall ver-
teilt. Dort war folgendes bestimmt:

"...

Täglich sind alle Arbeitswilligen zu erfassen
(namentlich). Jedes Amt muß in eigener Zuständig-
keit festlegen, wo sich die MA/innen bei ihren
Vorgesetzten melden können. Es muß davon ausge-
gangen werden, daß ... der Zutritt zu den jewei-
ligen Dienstgebäuden nicht möglich ist. Deshalb
müssen Anlaufstellen außerhalb der Dienstgebäude
vereinbart werden. ... Die Erfassung dient dazu,
... die Arbeitswilligkeit festzustellen. Nach den
VKA-Richtlinien ist trotzdem der Lohnabzug vorzu-
nehmen, wenn die Arbeitsaufnahme nicht möglich
war.

...

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht
am Streik teilnehmen ..., müssen sich täglich zum



Dienstbeginn bei ihrem Vorgesetzten melden, wenn sie an dem Betreten der Diensträume durch Streikmaßnahmen gehindert werden. Die Ämter haben in eigener Verantwortung zu organisieren und sicherzustellen, daß dies auch möglich ist. Es empfiehlt sich dazu, für jede Abteilung einen Treffpunkt außerhalb der Diensträume zu vereinbaren, wo der zuständige Vorgesetzte diese Meldung von jedem entgegennehmen kann. Dies sollte bis spätestens 9.00 Uhr erfolgen..."

Zwischen der Beklagten und der örtlichen Streikleitung der Gewerkschaft ÖTV war am 16. April 1992 für den Streikfall eine Notdienstvereinbarung abgeschlossen worden. Dort war für das Stadtarchiv ein Notdienst nicht vorgesehen.

Vom 27. April bis zum 7. Mai 1992 wurde das Stadtarchiv bestreikt. Der Kläger nahm am Streik nicht teil. Zur Arbeitsleistung wurde er aber nicht herangezogen. Nur die beamteten Mitarbeiter des Stadtarchivs verrichteten ihren Dienst. Am 27., 28. und 29. April 1992 fand sich der Kläger jeweils vor dem Dienstgebäude ein, wurde aber von Streikposten am Betreten gehindert. Er trug sich an diesen Tagen jeweils als arbeitswillig in eine Liste ein, die vor dem Gebäude bereitgehalten wurde. An den folgenden Tagen erkundigte er sich jeweils bei seinem Vorgesetzten telefonisch, ob der Zugang zum Gebäude nunmehr frei sei. Da dies nicht der Fall war, blieb er zu Hause.

Nachdem die Beklagte die Gehälter für April und Mai 1992 ungeschmälert ausgezahlt hatte, behielt sie 1.771,52 DM vom Gehalt des Klägers für September 1992 ein. In der Gehaltsabrechnung war hierzu "Streikkürzung" vermerkt. Der Betrag entspricht dem anteiligen Gehalt für die Zeit vom 27. April bis zum 7. Mai 1992.



Der Kläger hat die Auffassung vertreten, zu diesem Gehaltsabzug sei die Beklagte nicht befugt gewesen. Sie habe sich während des Streiks im Annahmeverzug befunden. Er habe durch Eintragung in die Liste seine Arbeitskraft ordnungsgemäß angeboten. Er hätte sinnvoll beschäftigt werden können. So hätte er Rückstände aufarbeiten und im Notdienst eingesetzt werden können. Daß er das Dienstgebäude nicht habe betreten können, sei ihm nicht zuzurechnen. Es sei Sache der Beklagten gewesen, ihm Zugang zum Stadtarchiv zu verschaffen. Mit der Eintragung in die Liste habe er sich entsprechend den Weisungen der Beklagten verhalten und daher darauf vertrauen dürfen, daß sein Gehalt nicht gekürzt werde.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.771,52 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 27. August 1992 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Meinung ist sie nicht in Annahmeverzug geraten. Sie sei nicht verpflichtet gewesen, dem Streik entgegenzutreten und den Dienstbetrieb mit Hilfe arbeitswilliger Arbeitnehmer teilweise aufrechtzuerhalten. Der Kläger habe seine Arbeitsleistung nur außerhalb des Dienstgebäudes und damit nicht ordnungsgemäß angeboten. Sie, die Beklagte, habe wegen der Behinderung Arbeitswilliger durch die Streikposten die Streikleitung um Abhilfe gebeten. Sie sei nicht verpflichtet gewesen, durch weiter-



gehende Maßnahmen dem Kläger gegen den Widerstand der Streikposten Zugang zum Arbeitsplatz zu verschaffen. Die Erfassung der arbeitswilligen Arbeitnehmer in Listen, die vor dem Stadtarchiv ausgelegt waren, habe nichts an der Suspendierung der Arbeitspflicht geändert. Sie sei nur vorsorglich erfolgt, weil die Beklagte nicht habe ausschließen können, daß sie Vergütungsansprüche schuldet, soweit die Beschäftigung zumutbar gewesen sein sollte. Auf die Frage, ob der Kläger im Stadtarchiv sinnvoll hätte eingesetzt werden können, komme es danach nicht mehr an. Außerdem sei seine Heranziehung zum Notdienst schon deshalb nicht in Betracht gekommen, weil im Stadtarchiv ein Notdienst nicht bestanden habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision des Klägers führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Die vom Landesarbeitsgericht gegebene Begründung trägt die Abweisung der Klage nicht. An einer abschließenden Entscheidung ist der Senat jedoch gehindert, weil es hierfür noch weiterer Sachaufklärung bedarf.

I. Das Landesarbeitsgericht hat den vom Kläger geltend gemachten Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Zeit des Arbeitskampfs



mit der Begründung verneint, die Beklagte sei mit der Annahme der Arbeitsleistung des Klägers nicht in Verzug geraten. Es ist davon ausgegangen, daß die gegenseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis in dieser Zeit geruht haben. Dem stehe nicht entgegen, daß sich der Kläger nicht am Arbeitskampf beteiligt habe.

Zusätzlich hat sich das Landesarbeitsgericht darauf gestützt, daß der Kläger seine Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß angeboten habe. Ein Arbeitsangebot hätte in den Räumen des Stadtarchivs erfolgen müssen. Daß sich der Kläger am 27. bis 29. April 1992 in die Liste der Arbeitswilligen eingetragen habe, die vor dem Dienstgebäude auslag, reiche nicht aus. Ebensowenig habe in der telefonischen Erkundigung des Klägers an den Tagen vom 30. April bis zum 7. Mai 1992, ob er wieder arbeiten könne, ein Arbeitsangebot gelegen. Dieses Angebot sei auch nicht etwa deshalb verzichtbar gewesen, weil der Eingang des Dienstgebäudes von Streikenden blockiert gewesen sei. Die Beklagte sei nämlich nicht verpflichtet gewesen, diesen Widerstand zu brechen und dem Kläger Zugang zum Dienstgebäude zu verschaffen. Es bestehe keine Pflicht des Arbeitgebers, einem Streik eigene Maßnahmen entgegenzusetzen.

Diesen Erwägungen kann der Senat nur teilweise folgen.

II. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß die Beklagte nicht verpflichtet war, dem Streik durch den Versuch entgegenzutreten, den Dienstbetrieb im Stadtarchiv mit Hilfe arbeitswilliger Arbeitnehmer eingeschränkt aufrechtzuerhalten.



1. Wie der Senat erst kürzlich entschieden hat (Urteil vom 22. März 1994 - 1 AZR 622/93 - AP Nr. 130 zu Art. 9 GG Arbeitskampf), ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, einen bestreikten Betrieb oder Betriebsteil so weit wie möglich aufrechtzuerhalten. Er kann ihn vielmehr während des Streiks stilllegen mit der Folge, daß die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert werden und auch arbeitswillige Arbeitnehmer ihren Lohnanspruch verlieren. Darauf, ob dem Arbeitgeber die Heranziehung der Arbeitswilligen zur Arbeit möglich und zumutbar ist oder nicht, kommt es in diesem Fall nicht an.

Der Senat ist hierbei von folgenden Erwägungen ausgegangen: Durch den Streik üben die Arbeitnehmer gemeinschaftlich Druck auf den Arbeitgeber aus in der Absicht, diesen vorübergehend an der Weiterführung des Betriebs zu hindern. Am Streik können sich alle, auch die gewerkschaftlich nicht organisierten Arbeitnehmer beteiligen; auch letzteren kommt zumindest faktisch das Ergebnis des Arbeitskampfs zugute. Vor diesem Hintergrund bestimmen sich die Möglichkeiten des Arbeitgebers, auf die gegen ihn gerichteten Streikmaßnahmen zu reagieren. Er kann sich dem Streik beugen und den Betrieb stilllegen. Das Arbeitskampfrecht kennt keine Pflicht zur aktiven Abwehr von Kampfmaßnahmen. Angesichts des kollektiven Charakters von Arbeitskämpfen ergibt sich aus dem Arbeitsverhältnis keine Verpflichtung, die arbeitswilligen Arbeitnehmer immer so lange zu beschäftigen, wie dies in den jeweiligen, oft rasch wechselnden Stadien des Streikgeschehens möglich ist und zumutbar erscheint. Der Arbeitgeber braucht seine Einschätzung der Lage nicht nachträglich zu begründen und zu rechtfertigen. Können sich alle Arbeitnehmer am Arbeitskampf beteiligen und profitieren sie



auch von seinen Ergebnissen, so müssen sie auch die mit der möglichen Suspendierung ihrer Arbeitsverhältnisse verbundenen Nachteile tragen.

2. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht ferner angenommen, daß die Beklagte durch die Ankündigung im Rundschreiben vom 21. April 1992, Arbeitswillige sollten solange wie möglich beschäftigt werden, nicht daran gehindert war, sich dennoch dem Streik zu beugen. Das Rundschreiben diente nach seiner Einleitung nur der Information der Mitarbeiter über die Rechtslage, so wie sie sich der Beklagten damals darstellte. Eine Selbstbindung bezüglich ihres Arbeitskampfverhaltens hat die Beklagte damit erkennbar nicht zum Ausdruck bringen wollen. Hält es der Arbeitgeber aufgrund seiner Bewertung der Streiklage für angebracht, den Kampfmaßnahmen der Belegschaft nachzugeben, dann ist aus seiner Sicht die weitere Beschäftigung Arbeitswilliger nicht mehr möglich. Aus seiner Erklärung, Arbeitswillige würden "solange wie möglich" beschäftigt, können sich daher gegen seinen Willen keine Beschäftigungsansprüche einzelner Arbeitnehmer ergeben. Anders könnte eine Ankündigung dann zu beurteilen sein, wenn sie die Voraussetzungen festlegt, unter denen unabhängig von dem Verlauf eines Arbeitskampfes die Weiterbeschäftigung zugesichert wird. An einer solchen Festlegung fehlt es hier aber.

3. Aus diesen Grundsätzen folgt indessen noch nicht, daß auch im vorliegenden Fall die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zum Ruhen gebracht wurden. Im Fall eines Streiks führt die Nichtbeschäftigung arbeitswilliger Arbeitnehmer nicht immer zu einer Suspendierung ihrer Arbeitsverhältnisse. Der



Senat hat in dem angeführten Urteil vom 22. März 1994 (AP, aaO, zu II 3 der Gründe) ausdrücklich darauf hingewiesen, daß die Stilllegung des Betriebs, die zur Suspendierung der Arbeitsverhältnisse führt, nur eine der möglichen Reaktionen des Arbeitgebers auf die Arbeitsniederlegung ist. Der Arbeitgeber ist frei in seiner Entscheidung darüber, ob er von dieser Möglichkeit Gebrauch machen will. Er kann sich ebenso gut dazu entschließen, nicht nachzugeben und den Betrieb wenigstens teilweise mit Hilfe der Arbeitswilligen aufrechtzuerhalten, um damit die Wirkung des Streiks abzuschwächen. In diesem Fall sind nur die Arbeitsverhältnisse derjenigen Arbeitnehmer suspendiert, die sich am Streik beteiligen. Die nicht streikenden Arbeitnehmer bleiben zur Arbeitsleistung verpflichtet und behalten dementsprechend auch ihren Anspruch auf Arbeitsentgelt.

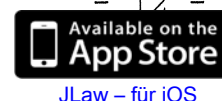
Der Fall, daß sich der Arbeitgeber dem Streik nicht beugt, war mit dem Urteil vom 22. März 1994 nicht zu entscheiden. Insoweit enthält es auch keine Abkehr von den Grundsätzen des Arbeitskampfrisikos, auf die der Senat in seiner Entscheidung vom 14. Dezember 1993 (- 1 AZR 550/93 - AP Nr. 129 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) zurückgegriffen hat. Danach wird der Arbeitgeber, wenn er sich dem Streik nicht beugt, sondern den Betrieb aufrechtzuerhalten versucht, gegenüber arbeitswilligen Arbeitnehmern von der Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitsentgelts nicht nach seinem Belieben frei. Er muß in diesem Fall die Arbeitswilligen zur Arbeitsleistung heranziehen, soweit ihm die Beschäftigung trotz des Arbeitskampfs möglich und zumutbar geblieben ist.



III. Die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts genügen nicht für seine Annahme, die Beklagte habe sich dem Streik gebeugt. Das Landesarbeitsgericht hat sich darauf gestützt, daß die Beklagte die Blockade des Eingangs zum Stadtarchiv hingenommen habe. Dies reicht aber für sich allein noch nicht aus, die Annahme auszuschließen, die Beklagte habe mit den Arbeitswilligen den Betrieb dennoch möglichst weitgehend aufrechterhalten wollen. Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang nicht gewürdigt, daß die Beklagte ihre Amtsleiter angewiesen hatte, die tägliche Eintragung der Arbeitswilligen in die vor der Dienststelle ausgelegten Listen anzuordnen.

1. Will sich der Arbeitgeber dem Streik beugen und den Betrieb im Umfang des Streikaufrufs einstellen, so muß er dies erklären (Senatsurteil vom 22. März 1994, AP, aaO, zu II 3 c der Gründe). Die Erklärung muß sich an die betroffenen Arbeitnehmer richten, deren Arbeitsverhältnisse dadurch suspendiert werden, während eine Erklärung gegenüber der kampfführenden Gewerkschaft weder erforderlich noch ausreichend ist. Das ergibt sich daraus, daß es sich nicht um eine Arbeitsk Kampfmaßnahme handelt. Adressaten sind vielmehr die Arbeitnehmer, die Klarheit darüber haben müssen, ob ihre Arbeitspflicht suspendiert ist oder nicht.

Die Erklärung des Arbeitgebers kann auch stillschweigend erfolgen. Macht er freilich nicht hinreichend deutlich, ob er sich dem Streik beugen oder den Betrieb weiterführen will, so ist letzteres anzunehmen. Das gilt auch, wenn der Betrieb zwar zum Erliegen kommt, der Arbeitgeber aber den Eindruck erweckt, er wolle die Arbeitnehmer so bald und so weit wie möglich zur Arbeit



heranziehen. In diesem Fall müssen die Arbeitnehmer sich nämlich zur Verfügung halten, solange sie sich nicht dem Streik anschließen, was einer Erklärung von ihrer Seite bedürfte. Deshalb darf der Arbeitgeber keine Unklarheit über seine Reaktion auf den Streik und damit über den aktuellen Stand der beiderseitigen Rechte und Pflichten entstehen lassen.

2. Auf dieser Grundlage wird das Landesarbeitsgericht den Sachverhalt erneut zu würdigen und weitere Feststellungen zu treffen haben.

a) Für eine bewußte Stilllegung des Dienstbetriebs im Stadtarchiv spricht zunächst, daß die Beklagte die dort beschäftigten Mitarbeiter mit Ausnahme der Beamten während der Streikdauer tatsächlich nicht zur Arbeit herangezogen hat. Ein weiteres Indiz hierfür könnte vorliegen, falls den Arbeitswilligen von ihren Vorgesetzten bedeutet worden sein sollte, sie könnten mit einer Beschäftigung während des Streiks nicht rechnen und bräuchten daher auch nicht an der Dienststelle zu erscheinen.

Hingegen spräche es für die Absicht der Beklagten, den Dienstbetrieb soweit wie möglich aufrechtzuerhalten, wenn die Arbeitswilligen zum täglichen Erscheinen bei Dienstbeginn aufgefordert worden sein sollten. Ob die Beklagte gegenüber den arbeitswilligen Mitarbeitern des Stadtarchivs eine solche Anweisung erteilt hat, ist nicht festgestellt. Das Rundschreiben vom 21. April 1992 enthält keine derartige Verpflichtung, obwohl es doch ausdrücklich der Information über die Rechte und Pflichten der Mitarbeiter im Arbeitskampf dient. Eine Verpflichtung zum Er-



scheinen könnte jedoch entsprechend dem Informationsvermerk, der in der Besprechung vom 24. April 1992 an die anwesenden Amtsleiter verteilt wurde, durch einen Vorgesetzten ausgesprochen worden sein. Es ist allerdings auch ein Hinweis des Inhalts denkbar, daß die Beklagte ihre arbeitswilligen Mitarbeiter nicht zum Erscheinen verpflichten wollte, sondern die tägliche Eintragung in die Liste lediglich als deren Obliegenheit zur Beweissicherung ansah für den Fall, daß sie Entgeltansprüche geltend machen sollten. Nach der damaligen rechtlichen Einschätzung der Beklagten erschien das nicht ausgeschlossen.

b) Der Annahme, die Beklagte habe sich dem Streik gebeugt, steht nicht entgegen, daß sie die arbeitswilligen Arbeitnehmer möglicherweise nur deshalb nicht zur Arbeit herangezogen hat, weil der Eingang zum Stadtarchiv in rechtswidriger Weise durch Streikposten blockiert war. Es macht hier nämlich keinen Unterschied, ob die Arbeitskampfmaßnahme, der sich der Arbeitgeber beugt, rechtmäßig oder rechtswidrig ist. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß der Arbeitgeber nicht verpflichtet war, sich gegen eine rechtswidrige Blockade des Betriebs zur Wehr zu setzen, diese etwa gewaltsam brechen zu lassen. Auch bei einer rechtswidrigen Kampfmaßnahme muß der Arbeitgeber frei in der Entscheidung darüber sein, wie er unter Berücksichtigung der gesamten Streiksituation reagieren will. Er kann nicht zu einem Vorgehen verpflichtet sein, das den Arbeitskampf noch verschärft und u.U. die spätere Einigung mit der Gewerkschaft erschwert. Eine derartige Pflicht wäre nicht vereinbar mit dem Ziel des Arbeitskampfes, das im Abschluß eines Tarifvertrags liegt. So hat es der Senat auch in seinem mehrfach angeführten Urteil vom 22. März



1994 nicht als erheblich angesehen, daß die Ein- und Ausfahrten zu dem dort bestreikten Verkehrsbetrieb am ersten Streiktag durch Busse blockiert waren, die die Streikenden dort abgestellt hatten.

c) Ohne Bedeutung für die arbeitskampfrechtliche Würdigung des Verhaltens der Beklagten ist ferner der Umstand, daß die im Stadtarchiv beschäftigten Beamten Zutritt zum Dienstgebäude erhielten. Auch wenn man unterstellt, daß sie dort trotz Abwesenheit der nichtbeamteten Mitarbeiter während des Streiks ihren Dienst verrichteten, kann von einer streikbedingten Teilstilllegung des Betriebs auszugehen sein. Beamte haben insoweit außer Betracht zu bleiben, weil der gewerkschaftliche Streikbeschuß sie nicht betrifft. Beamte dürfen sich an einem Streik nicht beteiligen. Will sich der Arbeitgeber einem Streik beugen, indem er den Betrieb einstellt, so kann er dies unter Ausschluß des Arbeitskampfrisikos, also ohne gerichtliche Nachprüfung nur innerhalb des Rahmens tun, den der gewerkschaftliche Streikbeschuß vorgibt (vgl. Senatsurteil vom 22. März 1994, AP, aaO, zu II 3 b der Gründe).

d) Zu klären bleibt danach zunächst, inwieweit die Beklagte von den Arbeitnehmern des Stadtarchivs verlangt hat, sich während des Arbeitskampfs für Streikarbeit bereitzuhalten. Die entsprechenden Belehrungen und Anweisungen wird das Landesarbeitsgericht feststellen und in ihrer Bedeutung aus der Sicht der Arbeitnehmer würdigen müssen. Sollte es zu dem Ergebnis kommen, daß eine Stilllegung des Betriebs nicht beabsichtigt war, sondern die Beklagte sich die Möglichkeit der jederzeitigen Arbeitsaufnahme of-

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



fenhalten wollte, so würde sich die weitere Frage stellen, inwieweit das tatsächlich möglich und zumutbar war. Nur insoweit konnte die bestreikte Arbeitgeberin in Annahmeverzug geraten (vgl. Senatsurteil vom selben Tage - 1 AZR 161/95 -).

IV. Das Berufungsurteil hält die Klage auf Gehaltszahlung schon deshalb für unbegründet, weil der Kläger seine Arbeitskraft nicht ordnungsgemäß angeboten habe. Das Angebot müsse am Arbeitsplatz geschehen, weshalb eine Meldung außerhalb der Dienststelle oder eine telefonische Erkundigung nicht genüge. Dieser Begründung kann der Senat nicht folgen.

Hat sich die Beklagte dem Streik nicht gebeugt, sondern zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs die Arbeitswilligen angewiesen, sich täglich vor dem Dienstgebäude zu melden und in die Liste einzutragen, so hat der Kläger seine Arbeitskraft jedenfalls am 27., 28. und 29. April 1992 ordnungsgemäß angeboten. Mit der täglichen Eintragung in die Liste hat er dann nämlich genau das getan, was die Beklagte von ihm verlangte. Mehr war nicht erforderlich, um die Arbeitsleistung anzubieten. Dasselbe gilt für die Zeit vom 30. April bis zum 7. Mai 1992, falls der Kläger mit seinem Vorgesetzten abgesprochen haben sollte, daß er sich jeweils auf eine telefonische Erkundigung beschränken konnte. Unstreitig wurde von den arbeitswilligen Arbeitnehmern nicht erwartet, sich gegen den Widerstand der Streikposten Zugang zu ihren Arbeitsplätzen zu verschaffen.



V. War das Arbeitsverhältnis des Klägers suspendiert, so hat das Landesarbeitsgericht zu Recht auch einen Anspruch auf Arbeitsentgelt für den 1. Mai 1992 nach § 1 Abs. 1 Satz 1 FeiertagslohnzahlungsG verneint. Ein Anspruch auf Feiertagslohnzahlung besteht nur dann, wenn der Feiertag die alleinige Ursache des Arbeitsausfalls gewesen ist. An dieser Voraussetzung fehlt es, wenn wegen eines Arbeitskampfs nicht gearbeitet wird. Das ist nach der ständigen Rechtsprechung des Senats dann der Fall, wenn ein Feiertag in die Zeit eines Arbeitskampfs fällt (z.B. Urteil vom 11. Mai 1993 - 1 AZR 649/92 - AP Nr. 63 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG, zu I 1 der Gründe). So verhält es sich hier, wenn sich die Beklagte dem Streik gebeugt hat. Das Stadtarchiv wurde vom 27. April bis zum 7. Mai 1992 ohne Unterbrechung bestreikt.

Dieterich

Rost

Wißmann

Peter Berg

Rösch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)