

# BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 566/11  
8 Sa 41/11  
Landesarbeitsgericht  
Hamm

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
17. Juli 2012

## URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Juli 2012 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Rath und Kunz für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 19. Mai 2011 - 8 Sa 41/11 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über Annahmeverzugsansprüche während eines Arbeitskampfes. 1

Die nicht tarifgebundene Beklagte beschäftigt etwa 45 Arbeitnehmer. Ende März 2010 forderte die tarifzuständige Industriegewerkschaft Bauern-Agrar-Umwelt (*IG BAU*) sie zur Aufnahme von Tarifverhandlungen über den Abschluss eines Haustarifvertrags auf. Am 8. April 2010 wurde eine Tarifkommission gewählt und zeitgleich die Durchführung einer Betriebsratswahl vorbereitet. Am Folgetag kündigte die Beklagte dem Kläger und weiteren Mitgliedern der Tarifkommission ordentlich zum 30. Juni 2010 und stellte ihn von der Arbeit frei. Am 12. April 2010 erteilte sie dem Kläger ein Hausverbot. 2

Der Bundesvorstand der IG BAU genehmigte am 12. April 2010 die Durchführung einer Urabstimmung im Betrieb der Beklagten und die Durchführung von Arbeitsk Kampfmaßnahmen. Am folgenden Tag teilte sie der Beklagten mit, 95,5 % der organisierten Beschäftigten hätten sich für einen Streik ausgesprochen. Sie forderte die Beklagte deshalb auf, ihr bis 10:00 Uhr schriftlich mitzuteilen, dass sie Tarifgespräche anbiete, ansonsten beginne um 10:01 Uhr ein unbefristeter Streik. Nachdem diese die gesetzte Frist verstreichen ließ, rief die IG Bau die Belegschaft der Beklagten zum Streik auf. 3

Mit Schreiben vom 22. April 2010, das dem Kläger am 24. April 2010 zuging, kündigte die Beklagte dem Kläger sowie weiteren Arbeitnehmern fristlos. Die hiergegen sowie gegen die zuvor erklärte ordentliche Kündigung gerichteten Kündigungsschutzklagen hatten, ebenso wie die der anderen 4

gekündigten Beschäftigten Erfolg. Das Arbeitsgericht stellte durch Urteil vom 14. Juli 2010 die Unwirksamkeit sämtlicher Kündigungen fest. Der Streik wurde daraufhin - ohne Tarifabschluss - beendet.

Mit seiner Klage hat der Kläger Annahmeverzugsvergütung für die Zeit vom 25. April 2010 bis zum 15. Juli 2010 verlangt. Er hat gemeint, er habe sich nach der fristlosen Kündigung nicht mehr rechtswirksam am Streik beteiligen, sondern nur noch mit den Streikenden solidarisch erklären können. Er hätte allerdings auch dann gestreikt, wenn er nicht außerordentlich gekündigt worden wäre. 5

Der Kläger hat beantragt, 6  
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.806,98 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf 479,70 Euro seit dem 1. Mai 2010, auf 1.730,91 Euro seit dem 1. Juni 2010, auf 1.730,91 Euro seit dem 1. Juli 2010 sowie auf 865,46 Euro seit dem 1. August 2010 abzüglich durch die Bundesagentur für Arbeit geleisteter 2.550,75 Euro zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 7

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Zahlungsantrag weiter. 8

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zu Recht zurückgewiesen. 9

I. Der Kläger hat nach § 615 Satz 1 iVm. § 611 Abs. 1 BGB keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Vergütung wegen Annahmeverzugs. 10

1. Aufgrund der rechtskräftig festgestellten Unwirksamkeit der gegenüber dem Kläger erklärten Kündigungen steht fest, dass zwischen den Parteien im streitgegenständlichen Zeitraum vom 25. April 2010 bis zum 15. Juli 2010 ein Arbeitsverhältnis bestand. 11
  
2. Die Beklagte kam durch den Ausspruch der unwirksamen außerordentlichen Kündigung vom 22. April 2010 an sich in Annahmeverzug. Da in der Kündigung zugleich die Erklärung der Beklagten lag, sie werde die Leistung nicht annehmen, bedurfte es keines Angebots des Klägers, §§ 295, 296 Satz 1 BGB (*st. Rspr., zuletzt BAG 16. Mai 2012 - 5 AZR 251/11 - Rn. 12, NZA 2012, 971*). 12
  
3. Dem Anspruch auf Verzugslohn nach § 615 Satz 1 iVm. § 611 BGB steht jedoch entgegen, dass der Kläger in der Zeit, für die er Annahmeverzugsvergütung verlangt, nicht leistungswillig iSd. § 297 BGB war. 13
  - a) Nach dieser Bestimmung kommt der Arbeitgeber nicht in Annahmeverzug, wenn der Arbeitnehmer außerstande ist, die Arbeitsleistung zu bewirken. Neben der (*tatsächlichen oder rechtlichen*) Leistungsfähigkeit umfasst § 297 BGB auch die nicht ausdrücklich genannte Leistungswilligkeit. Dies folgt schon daraus, dass ein leistungsunwilliger Arbeitnehmer sich selbst außerstande setzt, die Arbeitsleistung zu bewirken. Die objektive Leistungsfähigkeit und der subjektive Leistungswille sind von dem Leistungsangebot und dessen Entbehrlichkeit unabhängige Voraussetzungen, die während des gesamten Verzugszeitraums vorliegen müssen (*BAG 22. Februar 2012 - 5 AZR 249/11 - Rn. 16, NZA 2012, 858*). 14
  
  - b) Danach war der Kläger im streitgegenständlichen Zeitraum nicht leistungswillig. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 559 Abs. 2 ZPO) hat er sich in der Zeit vom 25. April 2010 bis zum 15. Juli 2010 an dem von der IG BAU geführten Streik beteiligt, indem er sich ua. mit einer Streikweste als Streikposten vor dem Betrieb der Beklagten aufgestellt hat. Er hat sich 15

zudem durch die Veröffentlichung von Texten und Redebeiträgen im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Streik betätigt und hierdurch seine fehlende Arbeitsbereitschaft unmissverständlich zum Ausdruck gebracht. Denn Streik ist definitionsgemäß die kollektive Vorenthaltung der geschuldeten Arbeitsleistung, um durch die daraus resultierenden wirtschaftlich schädlichen Folgen Druck auf die Arbeitgeberseite dahin auszuüben, in eine gewünschte tarifvertragliche Regelung einzuwilligen (*BAG 26. Juli 2005 - 1 AZR 133/04 - zu II 2 b bb der Gründe, BAGE 115, 247*). Wer streikt, ist deshalb nicht leistungswillig iSd. § 297 BGB.

4. Soweit der Kläger die Auffassung vertreten hat, er sei nach Ausspruch der außerordentlichen Kündigung durch die Beklagte nicht mehr deren Arbeitnehmer gewesen und habe deshalb nicht im Rechtssinne streiken können, verkennt er die Folgen des aus seiner Sicht erfolgreichen Kündigungsschutzprozesses. Das Arbeitsverhältnis hat nach der dort getroffenen Feststellung des Arbeitsgerichts durch die jeweiligen Kündigungen nicht geendet, sondern im streitgegenständlichen Zeitraum fortbestanden. Hätte dagegen - wie der Kläger meint - in der Zeit vom 25. April 2010 bis zum 15. Juli 2010 kein Arbeitsverhältnis bestanden, stünde ihm ohnehin kein Anspruch auf Verzugslohn zu, da § 615 BGB nur den vertraglichen Vergütungsanspruch aufrechterhält (*BAG 19. März 2008 - 5 AZR 429/07 - Rn. 13, BAGE 126, 198*). Überdies hat ein der Kündigungsschutzklage stattgebendes Urteil lediglich feststellende und nicht rechtsgestaltende Wirkung (*KR/Friedrich 9. Aufl. § 4 KSchG Rn. 17 mwN*); es wird also hierdurch nicht rückwirkend für die Zeit nach dem Kündigungstermin bis zur Rechtskraft des Urteils im Kündigungsschutzprozess ein Arbeitsverhältnis geschaffen, sondern nur dessen Fortbestehen festgestellt. 16

5. Aus der vom Kläger zur Begründung seiner Rechtsauffassung angeführten Senatsentscheidung vom 26. Juli 2005 (- 1 AZR 133/04 - *BAGE 115, 247*) folgt kein anderes Ergebnis. In jenem Fall hatte sich ein Arbeitnehmer, bevor er an einer Streikkundgebung teilnahm, in zulässiger Weise aus dem betrieblichen Zeiterfassungssystem abgemeldet. Dies führte dazu, dass für 17

diese Zeitdauer dem Arbeitszeitkonto auch keine Zeitgutschrift zugeführt wurde. Der Arbeitnehmer befand sich daher während der Teilnahme an der Streik- kundgebung in Freizeit und konnte deshalb durch die Streikteilnahme keine Arbeitspflichten aufheben. Hier hat sich der Kläger nicht in seiner Freizeit an einem Streik beteiligt, sondern zu einer Zeit, während derer er nach objektiver Rechtslage zur Erbringung einer Arbeitsleistung verpflichtet gewesen wäre.

II. Die Versagung der Annahmeverzugsvergütung begegnet keinen 18  
arbeitskampfrechtlichen Bedenken.

1. Die Koalitionsbetätigungsfreiheit (*Art. 9 Abs. 3 GG*) des einzelnen 19  
Arbeitnehmers wird hierdurch nicht verletzt. Dieser kann durch tatsächlich  
gezeigte oder doch wenigstens erklärte Solidarität den Druck eines Streiks  
verstärken, indem er diesem hierdurch öffentliche Aufmerksamkeit verleiht (*vgl.*  
*BAG 15. Januar 1991 - 1 AZR 178/90 - zu II 7 der Gründe, BAGE 67, 50*).

2. Entgegen der Auffassung des Klägers wird die Kampfparität nicht 20  
dadurch beeinträchtigt, dass ein außerordentlich gekündigter und damit nicht  
beschäftigter Arbeitnehmer keinen satzungsrechtlichen Anspruch gegenüber  
der kampfführenden Gewerkschaft auf Streikbeihilfe hat, sondern nur eine  
geringere und zudem zurückzuzahlende Solidaritätsunterstützung verlangen  
kann. Hierbei handelt es sich um eine gewerkschaftsinterne Regelung, die für  
die Beurteilung der Kampfparität unerheblich ist.

3. Schließlich führte es zu Wertungswidersprüchen, wenn der unwirksam 21  
gekündigte Arbeitnehmer während der aktiven Streikteilnahme Annahmever-  
zugsvergütung verlangen könnte, während seine nicht gekündigten, streikenden  
Kollegen keinen Entgeltanspruch haben (*dazu BAG 26. Juli 2005 - 1 AZR*  
*133/04 - Rn. 13, BAGE 115, 247*). Beide Personengruppen befinden sich in der  
gleichen Situation, da sie nach objektiver Rechtslage in einem fortbestehenden  
Arbeitsverhältnis an einem Arbeitskampf teilnehmen. Da der ungekündigte  
Arbeitnehmer durch die Teilnahme an einem Streik die gegenseitigen

Hauptpflichten aufhebt und deshalb für die Zeit der Streikteilnahme seinen Vergütungsanspruch verliert, kann für den unwirksam gekündigten nichts anderes gelten.

Schmidt

Koch

Linck

Rath

Olaf Kunz