

74. Haben die arbeitswilligen Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnzahlung, wenn der Betrieb infolge eines Streiks der übrigen Arbeitnehmer eingestellt wird?

III. Zivilsenat. Urf. v. 6. Februar 1923 i. S. Allg. Lokal- u. Straßenbahn-Ges. in B. (R.) w. A. u. Gen. (Befl.). III 93/22.

I. Landgericht Kiel. — II. Oberlandesgericht daselbst.

Die Klägerin, die in K. die elektrische Straßenbahn betreibt, mußte diesen Betrieb in der Zeit vom 9. bis zum 20. Mai 1920 einstellen, weil infolge eines die Erlangung höherer Gehalts- und Lohnbezüge bezweckenden Streiks ihrer Angestellten und ihrer dem Metallarbeiterverband angehörigen Arbeiter das Kraftwerk des Betriebes stillgelegt und von anderer Seite elektrische Kraft nicht zu erhalten war. Der Streik hatte keinen Erfolg. Die Streikenden nahmen am 20. Mai 1920 die Arbeit wieder auf, ohne eine Gehalts- oder Lohnerhöhung erreicht zu haben. Die Beklagten, als Fahrer, Schaffner und Kontrolleure im Dienste der Klägerin stehend und dem Transportarbeiterverband angehörig, hatten ebenfalls Erhöhung ihrer Bezüge verlangt, sich aber am Streik nicht beteiligt, vielmehr ihre Dienste der Klägerin zur Verfügung gestellt und verlangten deshalb Zahlung ihres Lohnes für die Dauer der Betriebseinstellung. Die Klägerin verweigerte die Zahlung und beantragte die Feststellung, daß den Beklagten ein Anspruch auf Lohnzahlung für die fragliche Zeit nicht zustehe. Die Klage wurde abgewiesen, die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Auf die Revision der Klägerin wurde das Berufungsurteil aufgehoben und in Abänderung des erstinstanzlichen Urteils festgestellt, daß den Beklagten ein Anspruch auf Lohnzahlung für die Zeit vom 9. bis zum 20. Mai 1920 nicht zustehe.

Gründe:

Die Beklagten glauben zum Verlangen der vereinbarten Vergütung für die Zeit der Betriebseinstellung im Hinblick auf § 615 BGB. berechtigt zu sein, weil sie, indem sie sich der Klägerin auch während dieser Zeit zur Verfügung stellten, das Ihrige zur Leistung der versprochenen Dienste getan hätten, und die Klägerin durch Nichtannahme dieser Dienste in Verzug geraten sei. Die Klägerin dagegen macht geltend: Infolge des durch den Streik verursachten Mangels an elektrischem Strom, also infolge eines weder von ihr noch von den Beklagten zu vertretenden Umstands, sei den Beklagten unmöglich gewesen, die versprochenen Dienste zu leisten; von einem Annahmeverzug könne daher keine Rede sein, vielmehr hätten die Beklagten nach § 323 BGB. den Anspruch auf die Gegenleistung, die vereinbarte Vergütung, verloren. Die Vorinstanzen billigen auf Grund des § 615 BGB. den Standpunkt der Beklagten. Das Landgericht unterscheidet im Anschluß an Trautmann, Gruchot Bd. 59 S. 434 (ihm zustimmend Landgericht I Berlin Ur. v. 6. Oktober 1919, JW. 1920 S. 504 Nr. 1, ähnlich Dertmann NZPr. Bd. 116 S. 1) zwischen dem Leistungsanteil des Schuldners (Dienstpflichtigen) und der Mitwirkung des Gläubigers (Dienstberechtigten) und nimmt Annahmeverzug der

Klägerin an, weil den Beklagten unter der Voraussetzung, daß die Klägerin das Ihrige, nämlich die Beschaffung des elektrischen Stromes, zur Vertragserfüllung beigetragen haben würde, die ihnen obliegende Leistung durchaus möglich gewesen wäre, und sie die in diesem Sinne mögliche Leistung auch der Klägerin angeboten hätten. Das Berufungsgericht erklärt die in Wissenschaft und Rechtsprechung gemachten Versuche einer Unterscheidung zwischen Annahmeverzug des Gläubigers und Unmöglichkeit der Schuldnerleistung für nicht voll befriedigend und erwägt seinerseits: Da der Annahmeverzug kein Verschulden voraussetze, so müsse der Dienstberechtigte, wenn ihm, wie hier, die Beschaffung der Arbeitsunterlage obliege, die Unmöglichkeit einer solchen Beschaffung auch dann vertreten, wenn ihn keine Schuld treffe. Etwas anderes könne nur gelten, wenn aus den Umständen unter Berücksichtigung des Parteiwillens zu folgern sei, daß der Dienstberechtigte gleichwohl nicht haften solle. Dies treffe aber hier nicht zu. Dieser Auffassung kann indessen nicht beigetreten werden, vielmehr ist grundsätzlich der Standpunkt der Klägerin als berechtigt anzuerkennen.

Nicht zuzustimmen ist allerdings der Revision, wenn sie, dem Gutachten von Kaskel (inhaltlich wiebergegeben in *N. Zeitschr. f. Arbeitsr.* 1922 S. 1) folgend, die Ansicht vertritt, daß der Arbeitnehmer einen Anspruch gegen den Arbeitgeber nicht nur auf Bezahlung des vereinbarten Lohnes, sondern auch auf Beschaffung der Arbeitsunterlage habe, und daraus hier eine Unmöglichkeit der Leistung im Sinne des § 323 BGB. auf Seite der dienstberechtigten Klägerin ableiten will. Denn jene Ansicht ist jedenfalls in dieser Allgemeinheit unbegründet. Nach Kaskel umfaßt die Pflicht des Arbeitgebers zur Beschaffung der Arbeitsunterlage dreierlei: Die Pflicht zur Bereitstellung eines ordnungsmäßigen Betriebes, die Pflicht zur Lieferung von Werkzeugen und Stoffen und die Pflicht zur Übertragung von Arbeit. Die letztere Pflicht ist im geltenden Recht nicht als Regel anerkannt und deshalb, von gesetzlichen Sondervorschriften abgesehen, nur dann als bestehend anzusehen, wenn dies ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart, insbesondere auch aus den Umständen zu entnehmen ist. Umstände dieser Art liegen aber hier nicht vor, und auch eine Sondervorschrift über das Recht auf Beschäftigung (vgl. *Bewer. N. Zeitschr. f. Arbeitsr.* 1921 S. 29) greift nicht ein. Fehlt es aber an einem Recht des Arbeitnehmers auf Beschäftigung, dann kann von einer Pflicht des Arbeitgebers zur Bereitstellung eines ordnungsmäßigen Betriebes und von einer Pflicht zur Lieferung von Werkzeugen und Stoffen keine Rede sein. Denn diese Aufgaben des Arbeitgebers dienen nur dazu, die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zu ermöglichen. Eine Unmöglichkeit der Leistung im Sinne des § 323 BGB. kann daher hier nicht auf Seite der dienstpflichtigen Beklagten in Frage kommen.

Man darf aber, um zu einer befriedigenden Lösung des Streites zu gelangen, überhaupt nicht von den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs ausgehen, muß vielmehr die sozialen Verhältnisse ins Auge fassen, wie sie sich seitdem entwickelt und in der Gesetzgebung der neuesten Zeit auch ausdrückliche Anerkennung gefunden haben. Das Bürgerliche Gesetzbuch trägt sozialen Rücksichten vielfach Rechnung, und das trifft namentlich auch für das Recht des Dienstvertrages (vgl. §§ 617, 618, 619 u. a.) zu. Immer aber wird dabei nur das Rechtsverhältnis jedes einzelnen Dienstpflichtigen zum Dienstberechtigten betrachtet. Das Bürgerliche Gesetzbuch steht also, den Verhältnissen seiner Entstehungszeit entsprechend, auf einem individualistischen Standpunkt. Inzwischen hat aber der Gedanke der sozialen Arbeits- und Betriebsgemeinschaft Ausbreitung und Anerkennung gefunden, der das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern, wenigstens bei größeren Betrieben der hier vorliegenden Art, beherrscht. Von diesem Gedanken und damit von den tatsächlichen sozialen Verhältnissen aus ergibt sich auch die Lösung im Sinne der Klägerin. Es handelt sich nicht mehr nur um das Verhältnis des einzelnen Arbeiters zum Arbeitgeber, sondern um eine Regelung zwischen zwei Gruppen der Gesellschaft, dem Unternehmertum und der Arbeiterschaft. Freilich setzt das Tätigwerden des einzelnen Arbeiters im Betrieb auch heute den Abschluß eines Einzelarbeitsvertrags voraus. Aber mit diesem Einzelvertrag tritt der einzelne Arbeiter in die Arbeiterschaft und damit in die Gesamtorganisation des Betriebes, dessen Ergebnis nicht mehr vom Unternehmer allein mit seinem Kapital und seinen Arbeitsmitteln, sondern im gemeinschaftlichen Zusammenwirken von Unternehmer und Arbeiterschaft gewonnen wird. Auf diesem Gedanken der gemeinschaftlichen Arbeit beruhen die neueren Gesetze auf dem Gebiete des Arbeitsrechts, insbesondere das Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920, das den Betriebsvertretungen der Arbeiter und Angestellten eine weitgehende Mitwirkung zur Wahrnehmung der sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes wie auch in bezug auf Betriebsleitung und Betriebsleistung einräumt. Der Arbeitnehmer ist nicht mehr ein bloßes Werkzeug des Unternehmers, sondern ein lebendiges Glied der Arbeitsgemeinschaft. Dem entspricht es dann aber auch, daß, wenn die Arbeitsgemeinschaft aus Gründen, die nicht vom Unternehmer ausgehen, versagt, die Folgen nicht nur ihn treffen. Das gemeinschaftliche Zusammenwirken von Unternehmer und Arbeiterschaft bildet die Grundlage des Betriebes. Der Betrieb aber und seine Erträgnisse bilden wiederum die Grundlage für die Lohnzahlungen. Ist also der einzelne Arbeiter ein Glied der Arbeiterschaft und der zwischen dieser und dem Unternehmer bestehenden, die Grundlage des Betriebes bildenden Arbeitsgemeinschaft, dann ist es selbstverständlich, daß, wenn

infolge von Handlungen der Arbeiterschaft der Betrieb stillgelegt wird und die Betriebseinnahmen versiegen, es dem Unternehmer nicht zugemutet werden kann, für die Lohnzahlungen aus anderen Mitteln zu sorgen. Das muß auch für den hier vorliegenden Fall gelten, daß das Versagen der Arbeitsgemeinschaft nur von einem Teil der Arbeiterschaft ausgeht, während andere Arbeitnehmer des Betriebes arbeitsfähig und arbeitswillig bleiben. Es handelt sich dabei nicht um eine Haftung der Arbeitswilligen für die Streikenden, die schon das Berufungsgericht, im Ergebnisse zutreffend, abgelehnt hat, sondern darum, daß mit der durch einen Teil der Arbeiterschaft verursachten Stilllegung des Betriebes die Grundlage für die Lohnzahlungen im Betriebe ganz allgemein weggefallen ist. Die Folge des Wegfalles dieser Zahlungen müssen sich deshalb auch diejenigen Arbeitnehmer gefallen lassen, die sich dem Streik der anderen nicht angeschlossen haben. Wollte man anders entscheiden, so würden sich unmögliche Zustände ergeben. Es könnte sein, daß nur ein kleiner Teil der Arbeiterschaft mit einer für die Fortführung des Betriebes unentbehrlichen Tätigkeit durch Streik den gesamten Betrieb stilllegte und der Unternehmer allen anderen Arbeitern den Lohn auszahlen müßte, obwohl diese nur deshalb nicht arbeiten können, weil ihre Genossen nicht arbeiten. Dies ist mit dem Gedanken der Arbeitsgemeinschaft als Grundlage des Betriebes nicht vereinbar.

Dieses aus den sozialen Verhältnissen gewonnene Ergebnis läßt sich aber auch ohne Schwierigkeiten den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs einfügen. Den arbeitswilligen Beklagten ist durch die infolge des Streiks der übrigen notwendig gewordene Stilllegung des Betriebes die Möglichkeit entzogen worden, die versprochenen Dienste als Fahrer, Schaffner und Kontrolleure zu leisten. Daraus ergibt sich aber unter der Voraussetzung, daß die Klägerin die Unmöglichkeit der Leistung nicht selbst zu vertreten hat, die Anwendung des § 323 BGB. zu ihren Gunsten. Von einem Annahmeverzug des Dienstberechtigten im Sinne des § 615 BGB. kann keine Rede sein, wenn der Dienstpflichtige außerstande ist, die angebotene Dienstleistung zu bewirken (§§ 293, 297 BGB.). Mit Unrecht verweist das Berufungsgericht in diesem Zusammenhang auf die Möglichkeit, durch Bewilligung der verlangten Erhöhungen den Streik zu beenden und die Erzeugung elektrischen Stromes wieder herbeizuführen. Das Berufungsgericht meint, die Ablehnung der Lohnforderungen der Streikenden durch die Klägerin sei, wenn auch vielleicht von ihrem Standpunkt aus völlig sachgemäß und berechtigt, doch Folge ihres freien Entschlusses gewesen; es steht also ersichtlich auf dem Standpunkt, die Klägerin hätte ja nur die Erhöhung zu bewilligen brauchen, dann wäre alles in bester Ordnung gewesen. Damit wird aber das Berufungsgericht dem, was

einem Arbeitgeber gegenüber neuen Lohnforderungen der Arbeitnehmer zuzumuten ist, in keiner Weise gerecht. Der Umstand, daß die Streikenden die Arbeit schließlich ohne Erhöhung ihrer Bezüge wieder aufnahmen, spricht nicht dafür, daß die Verweigerung der Erhöhung durch die Klägerin ungerechtfertigt war. Eine Untersuchung darüber ist aber überhaupt nicht vorzunehmen. Es ist ebenso das gute Recht des Arbeitgebers, neue Lohnforderungen abzulehnen, wie es das Recht der Arbeitnehmer ist, solche Forderungen zu stellen. Es ist auch ausschließlich Sache der Beteiligten, darüber zu befinden, was zur Wahrnehmung ihrer Interessen in solchen Fällen geboten ist. Die rein wirtschaftliche Frage zu untersuchen, ob der Arbeitgeber in der Lage ist, eine Lohnerhöhung zu bewilligen, liegt völlig außerhalb der Aufgabe der Gerichte. Ihre Entscheidung den Gerichten aufzubürden, müßte zu unmöglichen Ergebnissen der Rechtsprechung führen. Für die gerichtliche Entscheidung ist deshalb davon auszugehen, daß die Ablehnung der Lohnforderungen durch die Klägerin nicht ohne rechtfertigenden Grund erfolgt ist, und daß aus der bloßen Möglichkeit ihrer Bewilligung weder etwas gegen die Unmöglichkeit der den Beklagten obliegenden Leistung noch für ein Verschulden der Klägerin über ein sonst von ihr zu vertretendes Verhalten abzuleiten ist. Abzulehnen ist auch der vom Berufungsgericht als entscheidend betrachtete Gesichtspunkt der Vertragsauslegung. Die Parteien haben über den Fall eines Streiks eine Vereinbarung nicht getroffen. Ein Parteiwille kommt daher nicht in Betracht. Es ist vielmehr ausschließlich Sache des Richters, darüber zu entscheiden, welche Bedeutung nach den für das Rechtsverhältnis der Parteien maßgebenden Verhältnissen dem Streik und einer dadurch begründeten Leistungsunmöglichkeit beizumessen ist.

Das hier gewonnene Ergebnis steht auch im Einklang mit zahlreichen Entscheidungen gewerbegerichtlicher Instanzen, die die Klägerin zu den Akten gebracht hat, und wenn vereinzelt, wie z. B. in dem schon erwähnten Urteil des Landgerichts I Berlin vom 6. Oktober 1919, eine abweichende Ansicht vertreten worden ist, so beruht das im wesentlichen darauf, daß den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs zu viel und den sozialen Verhältnissen, wie sie sich inzwischen entwickelt haben, zu wenig Bedeutung beigemessen worden ist. Hervorzuheben ist, daß die hier getroffene Entscheidung von den Verhältnissen größerer Betriebe ausgeht und deshalb nur auf solche anzuwenden ist. Ob sich nicht auch bei solchen größeren Betrieben Fälle denken lassen, in denen, namentlich wenn es sich nicht um Lohnstreitigkeiten handelt, bei einem Streik dem Arbeitgeber eine Entlohnung der Arbeitswilligen aufzuerlegen wäre, bedarf nicht der Erörterung. Umstände, die dazu Anlaß geben könnten, sind nicht behauptet.