
Datum: 19.05.2011
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 8. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 8 Sa 155/11
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2011:0519.8SA155.11.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Herford, 1 Ca 1113/10
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 5 AZR 563/11

Tenor:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 15.12.10.2010 – 2 Ca 1113/10 wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin von der Beklagten im Anschluss an einen erfolgreich geführten Kündigungsschutzprozess – betreffend die Unwirksamkeit einer fristlosen Kündigung vom 22.04.2010 und ordentlicher Kündigung vom 09.04.2010 – die Zahlung von Arbeitsvergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges für den Zeitraum vom 25.04. bis 15.07.2010. Dem hält die Beklagte den Einwand entgegen, die Klägerin habe sich ab dem 13.04.2010 gemeinsam mit weiteren gekündigten und ungekündigten Arbeitnehmern an dem ab diesem Tage von der Gewerkschaft geführten Streik um den Abschluss eines Haustarifvertrages beteiligt. Für die Dauer der Streikteilnahme stehe dem Arbeitnehmer auch während des Annahmeverzuges kein Anspruch auf Zahlung von Arbeitsvergütung zu.

Die im Jahre 1982 geborene Klägerin ist seit dem Jahre 2007 im baugewerblichen Betrieb der Beklagten als Industriekauffrau gegen eine monatliche Bruttovergütung von zuletzt 1600 € beschäftigt.

1

2

3

4

Wie unstreitig ist, hatte die Gewerkschaft IG Bauen-Agrar-Umwelt, Bezirksverband Ostwestfalen-Lippe mit Schreiben vom 31.03.2010 (Bl. 164 d. A.) die nicht tarifgebundene Beklagte zur Aufnahme von Tarifverhandlungen über den Abschluss eines Haustarifvertrages aufgefordert. Am 08.04.2010 wurde eine Tarifkommission gewählt sowie zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl die Bildung eines Wahlvorstandes in Aussicht genommen, welchem auch die Klägerin angehören sollte. Am Folgetage, dem 09.04.2010 sprach die Beklagte gegenüber dem Mitglied der Tarifkommission Haake eine fristlose Kündigung sowie gegenüber der Klägerin und den in die Tarifkommission gewählten Beschäftigten eine ordentliche Kündigung zum 30.06.2010 mit sofortiger Arbeitsfreistellung aus. Nachdem die Beklagte die Aufnahme von Tarifverhandlungen ablehnte, kündigte die Gewerkschaft mit Schreiben vom 13.04.2010 (Bl. 166 d. A.) die Aufnahme eines unbefristeten Streiks für den Fall an, dass bis zum 13.04.2010, 10.01 Uhr keine Bereitschaft der Beklagten erklärt werde, Tarifverhandlungen zu führen. Der hierauf am 13.04.2010 begonnene Streik endete ohne Tarifabschluss, nachdem das Arbeitsgericht durch Urteil vom 14.07.2010 die Unwirksamkeit sämtlicher Kündigungen vom 09.04. und 22.04.2010 festgestellt hatte.

Zum Geschehensablauf am Tage vor Streikbeginn hat die Klägerin vorgetragen: Wie die Beklagte im Parallelverfahren ArbG Herford 1 Ca 995/10 (LAG Hamm 8 Sa 2222/10) im Wesentlichen bestätigt habe, seien am Montag, den 12.04.2010 die gekündigten Arbeitnehmer um 6.00 Uhr morgens erschienen, um ihre Arbeitskraft anzubieten und die Rücknahme der Kündigungen zu fordern, was von Beklagtenseite abgelehnt worden sei. Gleiches habe die Beklagte gegenüber den um 7.00 Uhr erschienenen gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten der Beklagten – etwa der Hälfte der Belegschaft – erklärt, worauf diese aus Solidarität mit den Gekündigten ihre Arbeit niedergelegt hätten. Hierauf habe die Beklagte mit Abmahnungen wegen Verletzung der Arbeitspflicht und der Erteilung eines Hausverbots durch ihren früheren Prozessbevollmächtigten, Rechtsanwalt P1, reagiert. Ob in diesem Zusammenhang der Gewerkschaftssekretär M1 gegenüber dem Betriebsleiter S2 erklärte, im Falle der Rücknahme der Kündigungen werde man den Aussicht genommenen Streik um den Abschluss eines Haustarifvertrages zunächst einmal aussetzen, ist unter den Parteien streitig. 5

Die Klägerin hat im ersten Rechtszuge beantragt, 6
die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 4.320,-- € brutto abzüglich durch die Bundesagentur für Arbeit geleisteter 1.927,80 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Zustellung der Klage zu zahlen. 7

Die Beklagte hat beantragt, 8
die Klage abzuweisen 9

Durch Urteil vom 15.12.2010 (Bl. 67 ff. der Akten), auf welches wegen des Weiteren 10
erstinstanzlichen Parteivorbringens Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Zur Begründung ist im Wesentlichen ausgeführt worden, durch ihre Beteiligung an Streikkundgebungen und das Tragen einer Streikweste habe die Klägerin dokumentiert, dass sie nicht zur Arbeit bereit und leistungswillig sei, sondern sich am Streik beteilige. Allein die Tatsache, dass die Beklagte zuvor eine fristlose Kündigung ausgesprochen habe, führe nicht dazu, dass eine Streikteilnahme aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen ausscheide, vielmehr habe die Klägerin sich mit den Streikenden aktiv solidarisiert und könne aus diesem Grunde nicht erwarten, besser gestellt zu werden als die Streikenden selbst.

Mit ihrer rechtzeitig eingelegten und begründeten Berufung verfolgt die Klägerin unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens ihr Zahlungsbegehren weiter und hält an ihrer Auffassung fest, die Beklagte habe sich unabhängig von der Arbeitsniederlegung der aktiven Beschäftigten und ihrer – der Klägerin - Solidarisierung mit den Streikenden weiterhin in Verzug mit der Annahme der Arbeitsleistung befunden. Soweit das Arbeitsgericht seine Entscheidung an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Streikteilnahme bei ruhender Arbeitspflicht während bestehender Arbeitsunfähigkeit oder Urlaubs ausgerichtet habe, seien diese Grundsätze auf die Besonderheiten der vorliegenden Fallgestaltung nicht übertragbar, wie sich aus folgenden Umständen ergebe: Ersichtlich stellten die gegenüber der Klägerin und weiteren Kollegen ausgesprochene ordentliche Kündigung vom 09.04.2010 nebst sofortiger Arbeitsfreistellung eine Reaktion der Beklagten auf die am 08.04.2010 durchgeführte Wahl der Tarifkommission dar. Dementsprechend sei es bei der nachfolgenden Arbeitsniederlegung vorrangig oder zumindest auch darum gegangen, die Rücknahme der rechtswidrigen und später als rechtsunwirksam erklärten Kündigungen zu erreichen. In diesem Sinne habe sich der Gewerkschaftssekretär M1 auch in der Presse geäußert. Der Zusammenhang mit dem Anliegen, die Rücknahme der Kündigungen zu erreichen, werde im Übrigen auch daran deutlich, dass die Gewerkschaft den Streik ausgesetzt habe, nachdem sämtliche Kündigungen durch arbeitsgerichtliches Urteil vom 14.07.2010 für unwirksam erklärt worden seien.

Im Übrigen sei die Klägerin infolge der fristlosen Kündigung vom 22.04.2010, welche offenbar eine Reaktion auf die beabsichtigte Betriebsratswahl darstelle, jedenfalls tatsächlich aus dem betrieblichen Geschehen ausgeschieden und damit kein Arbeitnehmer der Beklagten mehr gewesen. Eben aus diesem Grunde habe sie sich nicht rechtswirksam am Streik beteiligen können, sondern sich ab diesem Zeitpunkt allein mit den Streikenden solidarisch gezeigt. Diese Sichtweise werde im Übrigen dadurch bestätigt, dass die Klägerin als gekündigte Arbeitnehmerin nach der Satzung der Gewerkschaft kein Streikgeld, sondern allein eine Solidarunterstützung mit der Maßgabe erhalten habe, diese nach erfolgreichem Kündigungsschutzverfahren zurückzuzahlen. Selbst wenn aber von einer regulären Streikbeteiligung der Klägerin ausgegangen werde, könne hieraus ein Verlust des Vergütungsanspruchs allein für die konkret versäumten Arbeitsstunden oder –tage hergeleitet werden.

Die Klägerin beantragt,

13

das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 15.12.2010 – 2 Ca 1113/10 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen,

an die Klägerin für die Zeit vom 24.04.2010 bis zum 15.07.2010 insgesamt 4.320,-- € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung, abzüglich bereits durch die Agentur für Arbeit geleisteter 1.927,80 € zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

16

die Berufung zurückzuweisen.

17

Entscheidungsgründe

18

Die Berufung der Klägerin bleibt ohne Erfolg.

19

I. In Übereinstimmung mit dem arbeitsgerichtlichen Urteil steht der Klägerin ein Anspruch auf Zahlung von Arbeitsvergütung für den Zeitraum vom 24.04. bis 15.07.2010 nicht zu.

20

Unstreitig hat die Klägerin im Anspruchszeitraum keine Arbeitsleistung erbracht. Durch den Ausspruch der fristlosen Kündigung vom 22.04.2010 geriet die Beklagte jedoch in Annahmeverzug (1). Ob die Klägerin im Anschluss an die vorangehende ordentliche Kündigung vom 09.04.2010 und die hiermit verbundene sofortige Arbeitsfreistellung am Montag, den 12.04.2010 zusätzlich ihre Arbeit angeboten und/oder gemeinsam mit weiteren gekündigten und nicht gekündigten Beschäftigten mit der Forderung nach Rücknahme sämtlicher Kündigungen in zulässiger Weise zunächst von einem individualrechtlich begründeten "kollektiven Zurückbehaltungsrecht" an der Arbeitsleistung Gebrauch gemacht hatten, bedarf keiner Erörterung. Jedenfalls ab dem 13.04.2010 haben die Beschäftigten einschließlich der Klägerin an dem von der Gewerkschaft geführten Arbeitskampf um den Abschluss eines Haustarifvertrages teilgenommen mit der Folge, dass ab diesem Zeitpunkt der arbeitsvertragliche Vergütungsanspruch der Klägerin erlosch (2) Hieran änderte der nachfolgende Ausspruch der fristlosen Kündigung vom 22.04.2010 nichts, da die Klägerin ihre Streikteilnahme nicht aufgegeben, sondern weiterhin gemeinsam mit den nicht gekündigten Beschäftigten am Streik teilgenommen hat (3). Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt. Die von der Klägerin vorgetragene Gesichtspunkte geben zu einer abweichenden Beurteilung keinen Anlass.

21

1. Durch die mit der ordentlichen Kündigung vom 09.04.2010 verbundene sofortige Arbeitsfreistellung geriet die Beklagte in Annahmeverzug und war damit zunächst zur Zahlung von Arbeitsvergütung gem. § 615 BGB verpflichtet.

22

2. Soweit die Klägerin sodann gemeinsam mit weiteren gekündigten und ungekündigten Arbeitnehmern die Arbeit am 12.04.2010 im Zusammenhang mit der Forderung nach Rücknahme der Kündigungen niedergelegt und unstreitig ab dem 13.04.2010 an dem von der Gewerkschaft ausgerufenen Streik teilgenommen hat, macht sie für die Zeit bis zum Ausspruch der fristlosen Kündigung vom 22.04.2010 keine Vergütungsansprüche geltend, weil auch nach ihrem Rechtsstandpunkt ein Vergütungsanspruch für die Dauer der Streikteilnahme ausscheidet. Wie sich aus der schriftlichen Verlautbarung der Gewerkschaft über die Durchführung einer Urabstimmung und einen Streikbeginn ab 10.01 Uhr mit dem Kampfziel "Abschluss eines Haustarifvertrages" ergibt, war die vorangehende, möglicherweise individualrechtlich gestützte Arbeitsniederlegung durch die Beschäftigten ab diesem Zeitpunkt gegenstandslos. Auch wenn, wie die Klägerin vorträgt, der Gewerkschaftssekretär M1 gegenüber dem Betriebsleiter S2 vor Streikbeginn erklärt hatte, von der Aufnahme von Kampfmaßnahmen werde abgesehen, wenn die Kündigungen zurückgenommen würden, ändert dies nichts daran, dass es sich bei der nachfolgenden Arbeitsniederlegung um die Umsetzung des zuvor gefassten und vom Bundesvorstand genehmigten Streikbeschlusses handelte. Dies gilt auch dann, wenn – was im Hinblick auf den eindeutigen Inhalt des Schreibens vom 13.04.2010 kaum in Betracht zu ziehen ist – Streikziel nicht allein der Abschluss eines Haustarifvertrages, sondern daneben oder vorrangig die Rücknahme der Kündigungen gewesen sein sollte. Auch für den Fall des "mehrfachen Streikziels" und unabhängig von der Frage, ob als Ziel eines rechtmäßigen – die Arbeitspflicht suspendierenden – Streiks das Verlangen nach Rücknahme von Kündigungen in Betracht kommt, würde sich nichts daran ändern, dass die Arbeitsniederlegung ab dem 13.04.2010 als gewerkschaftlich geführter Streik anzusehen war. Auf die rechtliche Einordnung des Arbeitnehmerverhaltens vom 12.04.2010 kommt es danach nicht an.

23

3. Die so begründete Rechtslage – Wegfall des Vergütungsanspruchs wegen Teilnahme an einem gewerkschaftlich geführten Streik um den Abschluss eines Tarifvertrages – ist durch den Ausspruch der fristlosen Kündigung vom 22.04.2010 nicht geändert worden mit der Folge, dass der Klägerin der verfolgte Zahlungsanspruch für die Zeit ab dem 24.04.2010 nicht

24

zusteht.

a) Auch die Klägerin stellt den Grundsatz nicht in Frage, dass im Falle der Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen die Vergütungspflicht des Arbeitgebers entfällt. Anderes soll demgegenüber hier deshalb gelten, weil die Beklagte während des Streiks eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses erklärt und aufgrund dessen die Erfüllung der Arbeitspflicht unabhängig vom Streik ausgeschlossen war. Wegen der fristlosen Kündigung sei sie keine Arbeitnehmerin der Beklagten mehr gewesen und habe sich aus diesem Grunde im Rechtssinne nicht an einem Streik beteiligen können. Für diese rechtliche Sichtweise spreche auch die Satzung der Gewerkschaft, nach welcher gekündigten Arbeitnehmern keine Streikbeihilfe, sondern allein eine darlehnsweise Solidaritätsunterstützung gewährt werde. 25

Diese rechtliche Begründung überzeugt schon deshalb nicht, weil der Klägerin bei Fehlen eines Arbeitsverhältnisses auch ein Anspruch auf Verzugslohn nicht zustehen könnte. Im Übrigen hat sie erfolgreich die Feststellung erstritten, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die angegriffene Kündigung nicht beendet worden ist. 26

b) Aber auch wenn man den vorgetragenen Einwand der Klägerin in dem Sinne versteht, infolge des Ausspruchs der fristlosen Kündigung und dem tatsächlichen Ausscheiden aus dem Betrieb sei ihr die Erbringung der Arbeitsleistung unmöglich geworden, weswegen für sie gar nicht die Möglichkeit bestanden habe, dem Arbeitgeber durch Streikteilnahme die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung vorzuenthalten und hierdurch wirtschaftlichen Druck auszuüben, ergibt sich nichts anderes. 27

Wie sich aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Zusammentreffen mehrerer Leistungshindernisse – z.B. Urlaub, Krankheit, Feiertag, Teilnahme an einer Schulungsteilnahme, tarifliche Arbeitsbefreiung, Freizeitnahme aufgrund Gleitzeitregelung einerseits und Arbeitsausfall wegen Teilnahme an einem Arbeitskampf andererseits – ergibt (z. B. Urt. v. 31.05.1988, 1 AZR 598/86, AP § 1 FeiertagslohnzahlungsG Nr. 56; Urt. v. 15.01.1991, 1 AZR 178/90, AP Art. 9 GG Arbeitskampf Nr. 114), kommt es für die Frage der Vergütungspflicht nicht auf den Gesichtspunkt zeitlicher Priorität, sondern darauf an, auf welchem Umstand die Nichterbringung der Arbeitsleistung maßgeblich beruht. Allein der Umstand, dass der Arbeitnehmer schon vor Streikbeginn z.B. wegen Arbeitsunfähigkeit oder Urlaubs seine Arbeitspflicht nicht erfüllen kann bzw. zur Arbeitsleistung nicht verpflichtet ist, ändert nichts daran, dass er sich wirksam an dem geführten Streik beteiligen kann und dies auch – mit der Folge des Wegfalls des Vergütungsanspruchs - tut, wenn er dies ausdrücklich oder konkludent erklärt. Allein die Tatsache, dass für seine Person die Vorenthaltung von Arbeitsleistung als persönlicher Kampfbeitrag ausscheidet, führt nicht dazu, dass er sich auf eine "solidarische Gesinnung" im privaten Umfeld beschränken muss. Vielmehr ist auch der von der Arbeitspflicht befreite Arbeitnehmer in der Lage, sich aktiv an öffentlichkeitswirksamen Aktionen oder Maßnahmen mit dem Ziel, den Einsatz von Streikbrechern zu unterbinden, zu beteiligen. Im Unterschied zu den Fällen der Arbeitsunfähigkeit, der Urlaubsgewährung, feiertagsbedingten Arbeitsausfalls, Schulungsteilnahme oder einer Betriebsstörung beruht zwar im vorliegenden Fall die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung allein auf dem Willen des Arbeitgebers. Dies ändert aber nichts daran, dass es in der Hand des Arbeitnehmers liegt, ob er der Arbeit wegen objektiver Leistungshindernisse fernbleibt oder ob er sich in die Gruppe derjenigen Arbeitnehmer einreihet, welche im Zuge eines Arbeitskampfs aufgrund eigenen Willensentschlusses der Arbeit fernbleiben. Letzteren falls tritt die Bedeutung des arbeitgeberseitigen Willens zur Nichtbeschäftigung zurück, maßgeblich für den Arbeitsausfall ist für diesen Fall der erkennbar gewordene Wille des Arbeitnehmers zur Beteiligung am Arbeitskampf, um so einen Beitrag 28

zur Erreichung des Kampfziels erbringen. Allein der Gesichtspunkt der Priorität der Leistungshindernisse ist nicht entscheidend.

c) Zu Unrecht bezieht sich die Klägerin für ihre gegenteilige Auffassung auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.07.2005 (1 AZR 133/04, AP Art. 9 GG Arbeitskampf Nr. 170). Soweit es dort in Rn 21 heißt, die Anwesenheit bei einer Streikkundgebung stelle eine Streikteilnahme im Rechtssinne nur dann dar, wenn der Arbeitnehmer ohne die Ausübung des Streikrechts zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre, bezieht sich dies dem Zusammenhang nach allein auf den Sonderfall, dass der Arbeitnehmer außerhalb der Lage der für ihn geltenden täglichen Arbeitszeit an einer Streikkundgebung teilnimmt und aus diesem Grunde dem Arbeitgeber seine Arbeitsleistung nicht vorenthält. Auch wenn es danach zutrifft, dass eine "Streikbeteiligung" während der durch "Ausstempeln" dokumentierten Freizeit den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers nicht entfallen lässt, kann hieraus nicht gefolgert werden, eine Teilnahme an Maßnahmen des Arbeitskampfes scheidet generell im Falle fehlender Arbeitspflicht aus. Maßgeblich ist vielmehr, mit welcher Erklärung der Arbeitnehmer der Arbeit fernbleibt. Mit der Freizeitnahme erklärt der Arbeitnehmer, sich gerade nicht durch Vorenthaltung der Arbeitsleistung am Streik beteiligen zu wollen. Demgegenüber gibt der Arbeitnehmer, welcher sich während fortbestehender Arbeitsunfähigkeit an Arbeitskampfmaßnahmen – z. B. einer Streikkundgebung - beteiligt, zu verstehen, dass er sich auch bei Arbeitsfähigkeit am Arbeitskampf beteiligt und seine Arbeit niedergelegt hätte (BAG, 26.07.2005, a.a.O. Rn 27). Diese Grundsätze sind entsprechend auf die vorliegende Fallgestaltung anzuwenden, wenn also der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung deshalb nicht erbringen kann, weil der Arbeitgeber nach ausgesprochener Kündigung zur Entgegennahme der Arbeitsleistung nicht bereit ist. Auch in einem solchen Falle hat der Arbeitnehmer die Wahl, ob er sich für eine Teilnahme am Arbeitskampf in Form der Unterstützung der aktiven Beschäftigten entscheiden oder sich vom Streikgeschehen fernhalten will.

d) Auch in der Sache leuchtet nicht ein, aus welchem Grunde ein Arbeitnehmer, welcher sich nach einer unwirksamen Arbeitgeberkündigung im Zeitraum des Annahmeverzuges an einem Arbeitskampf beteiligt, in vergütungsrechtlicher Hinsicht besser stehen sollte als der Arbeitnehmer im ungekündigten Arbeitsverhältnis. Der Anspruch auf Verzugslohn ist der aufrechterhaltene vertragliche Lohnanspruch und teilt dessen Schicksal. Ein Sanktionscharakter kommt der Verpflichtung zur Zahlung von Verzugslohn demgegenüber nicht zu. Dementsprechend besteht kein sachlicher Grund, dem Arbeitnehmer Verzugslohnansprüche zu gewähren, wenn auch der reguläre Vergütungsanspruch – hier: durch Streikteilnahme – entfallen wäre. Soweit die Klägerin dieser hypothetischen Gegenüberstellung der Streikteilnahme gekündigter und nicht gekündigter Arbeitnehmer mit dem Einwand entgegentritt, dass im vorliegenden Fall von der Durchführung des Streiks überhaupt abgesehen worden wäre, wenn die Beklagte nicht gekündigt bzw. die ausgesprochenen Kündigungen auf das Verlangen vom 12.04.2010 zurückgenommen hätte, liegt dies neben der Sache. Gegenstand der hypothetischen Betrachtung ist allein das Verhalten des Arbeitnehmers und damit die Frage, ob dieser bei fortbestehender Arbeitspflicht am Streik teilgenommen hätte. Demgegenüber handelte es sich beim Streik um eine reale, nicht hypothetische Tatsache. Ohne Durchführung des Streiks würde sich die hier streitige Rechtsfrage gar nicht stellen.

e) Wie die Klägervertreterin ausdrücklich in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht erklärt hat, will die Klägerin nicht vortragen, dass sie sich, sofern die Kündigung vom 22.04.2010 ausgeblieben wäre, an dem gewerkschaftlich geführten Streik um den Haustarif nicht weiter beteiligt haben würde. Dann muss es aber damit sein Bewenden haben, dass der Vergütungsanspruch der Klägerin entfallen ist, soweit sie sich am

Arbeitskampf beteiligt hat. Der Annahmeverzug der Beklagten bestand zwar fort, war jedoch nicht mehr die maßgebliche Ursache für das Ausbleiben der Arbeitsleistung und den Wegfall des Vergütungsanspruchs.

f) Ob sich der Arbeitnehmer in diesem Sinne am Arbeitskampf beteiligt, hängt von seinem nach außen erkennbaren Verhalten ab (BAG, 09.02.1982, 1 AZR 567/79, AP BUrIG § 11 Nr. 16; BAG, 26.07.2005, 1 AZR 133/04, AP Nr. 170 zu Art. 9 GG Arbeitskampf = NZA 2005, 1402 ff.). Vorliegend hat sich die Klägerin dem Streik der Beschäftigten dadurch angeschlossen, dass sie sich in der Öffentlichkeit als Streikteilnehmerin bekannt und an den öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen teilgenommen hat, durch welche auf die Arbeitgeberseite psychologischer Druck zum Eingehen auf die Kampfforderung ausgeübt werden sollte. Damit ist der Vergütungsanspruch der Klägerin in vollem Umfang und nicht nur stunden- oder tageweise entfallen. Unstreitig haben die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer die Arbeit nicht nur stundenweise, sondern ganztätig und während des gesamten Anspruchszeitraums niedergelegt. Die während der Arbeitsniederlegung durchgeführten Protestveranstaltungen o.ä. haben zwar im Zweifel nicht die volle reguläre Arbeitszeit umfasst. Andererseits hat die Klägerin in keiner Weise zu erkennen gegeben, dass sie den Streik nur für die Dauer einzelner Aktionen, stunden- oder tageweise unterstütze. Nachdem sich die Klägerin einmal für die Teilnahme am Streikgeschehen entschieden und diese ohne erkennbare Beschränkung vollzogen hat, wäre es ihre Sache gewesen, abweichendes zu erklären. Anhaltspunkte dafür, dass die Klägerin im Gegensatz zu den übrigen Streikenden nur in begrenztem Maße daran mitwirken wollte, dem Arbeitgeber den Abschluss eines Haustarifvertrages abzurufen, sind nicht erkennbar.

32

II. Die Kosten der erfolglosen Berufung hat die Klägerin zu tragen.

33

III. Die Kammer hat die Revision gegen das Urteil gemäß § 72 ArbGG zugelassen.

34