

Streik beteiligten Teils der Belegschaft auf Lohnfortzahlung in einem Sonderfall verneint, in dem ein abgegrenzter Teil der Belegschaft an einem Lohnstreik beteiligt war, jedoch dabei ausdrücklich hervorgehoben, daß dieses Urteil nur für größere Betriebe anzuwenden sei und für diese auch nur gelte, soweit Lohnstreiks im eigenen Betriebe in Frage kommen.

Der für die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers besonders in Betracht kommende § 615 des Bürgerlichen Gesetzbuchs lautet:

„Kommt der Dienstberechtigte (Arbeitgeber) mit der Annahme der Dienste in Verzug, so kann der Verpflichtete (Arbeiter) für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung (der Arbeit) verpflichtet zu sein. Er muß sich den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt.“

Unter Umständen kommt über den Lohnanspruch hinaus nach § 280 BGB. auch ein Anspruch auf Schadenersatz in Frage.

Wird ein Arbeiter wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung nicht bis zum Ablauf der vertraglichen Kündigungsfrist beschäftigt, liegt Annahmeverzug des Arbeitgebers vor, welcher diesen nach § 615 BGB. zur Lohnzahlung bis Ende der Kündigungsfrist verpflichtet.

Zu § 11 Ziff. 2:

In diesen Fällen ist Voraussetzung für den Anspruch auf Lohnfortzahlung das Vorhandensein einer entsprechenden Bezirksvereinbarung, an deren Stelle jedoch nach § 1 Ziff. 3 auch örtliche Vereinbarungen treten können.

Zu § 11 Ziff. 3:

Der Arbeiter braucht eine andere als die bisherige Arbeit nur zu übernehmen, wenn diese seinen Kräften entspricht und tariflich entlohnt wird. Für die Zeit der tariflichen Kündigungsfrist kommt eine Entlohnung nach einer niedrigeren Lohngruppe nicht in Frage. Für die weitere Zeit kann durch Lohnarifvertrag eine längere Uebergangsfrist geschaffen oder eine Herabstufung ganz ausgeschlossen werden. Letzteres ist dann geboten, wenn bei einem Arbeiter infolge langjähriger Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber die Leistungsfähigkeit gemindert ist.

§§ 12—16. Soziale Einrichtungen.

§ 12. Urlaub.

1. Arbeiter mit mindestens 1 jähriger Dienstzeit erhalten, soweit es die dienstlichen Verhältnisse gestatten, unter Fortzahlung des Lohnes⁶⁾ Urlaub. Die Dauer des Urlaubs beträgt

- nach dem 1. Dienstjahr 4 Kalendertage
- nach dem 3. Dienstjahr 7 Kalendertage

⁶⁾ Unter Lohn sind diejenigen Bezüge zu verstehen, die der Arbeiter im Falle der Arbeitsleistung planmäßig während des gleichen Zeitraumes bezogen hätte.