

Für das Nachschlagewerk ! Ja
für die Sammlung ! Ja
Für die Fachpresse ! Ja

Gesetz: §§ 276, 278, 282 BGB.

Leitsätze:

1. Ein Verstoß gegen die tarifliche Friedenspflicht liegt nicht nur dann vor, wenn eine vorzeitige Aufhebung des Tarifvertrags und Einführung günstigerer Arbeitsbedingungen im Tarifvertrag selbst kampfwise erstrebt werden, sondern auch dann, wenn durch Streik übertarifliche Arbeitsbedingungen auf dem Weg einer Betriebsvereinbarung oder von Einzelarbeitsverträgen durchgesetzt werden sollen.
2. Hat eine Gewerkschaft durch ihre Angestellten den tarifwidrigen Streik verursacht oder mitverursacht, so kann sie sich nicht darauf berufen, dass dieser Streik auch bei Erfüllung ihrer Friedenspflicht als wilder Streik ausgebrochen wäre.
3. § 282 BGB ist auch auf positive Vertragsverletzungen anwendbar.
4. Haben Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht die Klage als dem Grunde nach unbegründet abgewiesen, ohne sie der Höhe nach geprüft zu haben, so muss das Revisionsgericht im arbeitsgerichtlichen Verfahren, wenn es die Klage dem Grunde nach für gerechtfertigt erklärt, die Sache zur Entscheidung im Höheverfahren an das Berufungsgericht, nicht an die 1. Instanz, zurückverweisen.

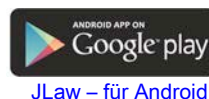
Aktenzeichen: 1 AZR 169/55

Urteil des BAG vom 8. Februar 1957

LAG Düsseldorf



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



1 AZR 169/55

4 Sa 6/54 (Düsseldorf)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 8. Februar 1957
gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. Februar 1957 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Löwisch und Krell für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin werden die Urteile der 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. November 1954 - 4 Sa 6/54 - und des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 22. Dezember 1953 - 1 a Ca 466/53 - aufgehoben. Die Klageforderung ist dem Grunde nach gerechtfertigt. Die Sache wird zur Verhandlung über die Höhe der Klageforderung an das Berufungsgericht zurückverwiesen. Diesem wird auch die Entscheidung über die Kosten des Rechtsstreits, einschliesslich derjenigen der Revision, übertragen.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin ist ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie. Sie hatte mit ihrem Betriebsrat im Jahre 1951 eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, nach der sie ihren Arbeitnehmern zusätzlich zu den tariflichen Löhnen eine Teuerungszulage gewährte. Diese Betriebsvereinbarung war zeitlich begrenzt bis zum Ablauf eines Lohnstarifvertrages, der zwischen der beklagten Gewerkschaft und dem Arbeitgeberverband, dem die Klägerin angehörte, abgeschlossen war. Dieser Lohnstarifvertrag endigte am 31. Dezember 1952. Am 1. Januar 1953 stellte daraufhin die Klägerin die Zahlung der Teuerungszulage ein.

Die Arbeitnehmer der Klägerin versuchten, die Weiterzahlung der Teuerungszulage zu erreichen. Es fanden zwischen der Klägerin und dem Betriebsrat hierüber Verhandlungen statt, die jedoch erfolglos blieben. In diese Verhandlungen schalteten sich die Bezirkssekretäre der Bezirksleitung der Beklagten, H und R, ein. Auch ihre Bemühungen, eine Vereinbarung über die Weiterzahlung der Teuerungszulage herbeizuführen, waren erfolglos.

In mehreren Zusammenkünften der Akkordarbeiter der Klägerin wurde über die Teuerungszulage verhandelt. In einer dieser Versammlungen wurde der Entschluss gefasst, dass die Former in der Giesserei der Klägerin in der Weise kündigen sollten, dass 12 Former ihre Kündigung am 12. März 1953, 23 weitere Former ihre Kündigung am 19. März 1953 und weitere 57 Former ihre Kündigung am 26. März 1953 in der Weise aussprechen sollten, dass alle 92 Kündigungen zum 9. April 1953 wirksam wurden. Dieser Beschluss wurde durchgeführt, und 92 Former legten am 9. April 1953 die Arbeit nieder.

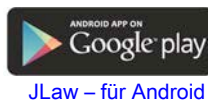
Am 7. April 1953 erging auf Antrag des Verbandes metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalens e.V. gegen die Bezirksleitung Hagen der Beklagten folgende einstweilige Verfügung:

"Den Antragsgegnerinnen wird bei Vermeidung

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

einer Geldstrafe für jeden Fall der Zuwiderhandlung untersagt, ihre Mitglieder unter der Belegschaft der Firma B, Stahl- und Tempergiesserei, T, unmittelbar oder durch ihre Verwaltungsorgane im Bezirk der Antragsgegnerin

- a) aufzufordern, ihr Arbeitsverhältnis bei der Fa. B zu kündigen und
- b) ihnen für die Zeit nach dem Ausscheiden aus der Fa. B Streikunterstützung zu versprechen oder zu gewähren."

Der Betriebsratsvorsitzende G der Klägerin, der sein Arbeitsverhältnis nicht gekündigt hatte, wurde am 13. April 1953 fristlos entlassen, weil er eine ihm zugewiesene Arbeit nicht ausgeführt hatte. Daraufhin legten weitere 89 Belegschaftsmitglieder der Klägerin die Arbeit nieder. Am 22. April 1953 entschied ein Schiedsgericht über die fristlose Entlassung des Betriebsratsvorsitzenden und erklärte diese für wirksam. Alsdann nahm der grösste Teil der Belegschaftsmitglieder der Klägerin, die zum 9. April 1953 gekündigt oder am 13. April 1953 die Arbeit eingestellt hatten, ihre Tätigkeit wieder auf.

Die Klägerin macht die Beklagte für den Schaden verantwortlich, der ihr durch die Arbeitsniederlegungen nach ihrer Berechnung in Höhe von insgesamt 85.550,- DM entstanden ist. Von diesem Schaden hat sie einen Teilbetrag von 6.100,- DM eingeklagt mit der Massgabe, dass sich dieser Betrag auf den in der Zeit vom 9. bis 12. April 1953 entstandenen Schaden beziehe. Sie hat ihren Anspruch auf die Verletzung der Friedenspflicht durch die Vertreter der Beklagten, H und R, gestützt. Sie hat vorgetragen, die Vertreter der Beklagten hätten die Arbeitnehmer nicht nur nicht von der Arbeitsniederlegung abgehalten, sondern die stufenweisen Kündigungen zum 9. April 1953 sogar veranlasst und damit eine wesentliche Voraussetzung für den weiteren Streik vom 13. April 1953 gegeben. Sie hätten die Kündigungslisten geschrieben und unter den Belegschaftsmitgliedern den Eindruck erweckt, dass die Gewerkschaft hinter ihnen stehe und sie finanziell unterstützen werde.



Für dieses Verhalten ihrer Erfüllungsgehilfen hafte die Beklagte.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und sich darauf berufen, dass ihre Sekretäre, H. und R., die Belegschaftsmitglieder der Klägerin nicht nur nicht zu Kampfmassnahmen aufgefordert, sondern alles getan hätten, um diese von Kampfmassnahmen abzuhalten. Wären die Gewerkschaftssekretäre in den Betriebsversammlungen nicht anwesend gewesen, so wäre es sofort zu einem Streik gekommen. Es sei das Verdienst ihrer Sekretäre, dass die Arbeitnehmer der Klägerin nicht zum Streik, sondern zur mildereren Form der Kündigungen gegriffen hätten. Es sei für ihre Sekretäre nicht leicht gewesen, das durchzusetzen, da die Stimmung der Belegschaft sehr erregt gewesen sei und einzelne Belegschaftsmitglieder die Sekretäre, weil diese sich angeblich nicht ausreichend für sie einsetzten, sogar bedroht hätten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, weil es sich bei den Kündigungen nicht um Kampfmassnahmen gehandelt habe, eine Verletzung der Friedenspflicht also ausscheide. Die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen, weil der der Klägerin entstandene Schaden jedenfalls nicht auf das Verhalten der Gewerkschaftssekretäre H. und R. zurückzuführen sei. Vielmehr müsse auf Grund des Ergebnisses der Beweisaufnahme festgestellt werden, dass, wären die Gewerkschaftssekretäre nicht in den Betriebsversammlungen anwesend gewesen und hätten sie nicht auf die Belegschaftsmitglieder beruhigend eingewirkt, diese sofort in den Streik getreten wären.

Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist angesichts der Höhe der Beschwer zulässig, auch form- und fristgerecht eingelegt. Sie ist



auch begründet und muss zur Feststellung der Haftung der Beklagten dem Grunde nach sowie zur Zurückverweisung des Rechtsstreits zur Verhandlung über die Höhe der Klageforderung führen.

Wie die tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts ergeben, haben die Gewerkschaftssekretäre H und R zu der stufenweise durchgeführten Kündigung der 92 Former im Betrieb der Klägerin geraten. Dadurch hat die Beklagte durch ihre Gewerkschaftssekretäre gegen die ihr der Klägerin gegenüber obliegende Friedenspflicht verstossen.

Jede Tarifvertragspartei trifft die vertragliche Pflicht, selbst keine Arbeitskämpfe gegen den Tarifvertrag zu führen wie auch die Anstiftung oder Anreizung ihrer Mitglieder zum Arbeitskampf sowie jede Unterstützung oder Förderung eines von den Mitgliedern beschlossenen oder gewollten Arbeitskampfes zu unterlassen. Jede Tarifpartei hat aber auch die positive Vertragspflicht, mit allen ihr zu Gebote stehenden Verbandsmitteln für den Arbeitsfrieden zu wirken und ihre Mitglieder von der Eröffnung oder Weiterführung eines Arbeitskampfes gegen den Tarif abzuhalten.

Ein Verstoss gegen die tarifliche Friedenspflicht liegt nicht nur dann vor, wenn eine vorzeitige Aufhebung oder Abänderung des Tarifvertrages und die Einführung günstigerer Arbeitsbedingungen im Tarifvertrag selbst durch Arbeitskampfmassnahmen erstrebt wird. Vielmehr wird auch dann die tarifliche Friedenspflicht verletzt, wenn kampfweise übertarifliche Arbeitsbedingungen auf dem Wege einer Betriebsvereinbarung oder durch Einzelarbeitsverträge durchgesetzt werden sollen (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. II, S. 239 mit Angaben). Daran ändert auch das sogenannte Günstigkeitsprinzip nichts. Zwar können danach günstigere Arbeitsbedingungen, als sie der Tarifvertrag vorsieht, im Arbeitsvertrag oder (in den Grenzen des § 59 BetrVG) in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden. Aber solche Arbeitsbedingungen dürfen nicht kampfweise erstrebt und es darf nicht kampfweise versucht werden, sie aufrecht zu erhalten.



Im vorliegenden Fall war die die Teuerungszulage enthaltende Betriebsvereinbarung von vornherein auf die Zeit des geltenden Lohnabkommens und nach mehrmaliger Verlängerung bis zum 31. Dezember 1952 befristet. Mit dem Ablauf der Frist hatte sie ihre Wirkung verloren, und sie hatte schon um deswillen keinerlei Nachwirkung auf die Arbeitsverhältnisse, weil sie ausdrücklich befristet war. Ein Arbeitskampf, der um die Weiterzahlung der abgelaufenen Teuerungszulagen geführt wurde, war tarifwidrig. Ein solcher Arbeitskampf stellte auch keinen zulässigen Abwehrkampf dar, da die Klägerin ihrerseits keinen Arbeitskampf geführt hatte.

Die Beklagte haftet für ihre genannten Gewerkschaftssekretäre als ihre Erfüllungsgehilfen nach § 278 BGB, ohne dass ihr nach dem Gesetz die Möglichkeit eines Entlastungsbeweises zur Verfügung steht. Der Tarifvertrag ist in seinem schuldrechtlichen Teil, insbesondere hinsichtlich der Friedenspflicht, ein Vertrag zugunsten Dritter, nämlich der Mitglieder der anderen Tarifvertragspartei. Danach ist der Anspruch der Klägerin auf Ersatz des Schadens, der ihr durch die Vertragsverletzung der Erfüllungsgehilfen der Beklagten entstanden ist, begründet.

Das Berufungsgericht hat festgestellt, dass die beiden Gewerkschaftssekretäre, um einen sofortigen Ausbruch des Arbeitskampfes zu verhindern, zur Kündigung der Former in drei Wellen nach Massgabe der verschiedenen Kündigungsfristen, aber einheitlich zum 9. April 1953, geraten haben. Sie haben diese Aktion angeraten und damit gutgeheissen. Sie haben keineswegs von den zur Verhinderung des Kampfes möglichen gewerkschaftlichen Mitteln den Arbeitnehmern gegenüber Gebrauch gemacht, namentlich nicht ausdrücklich jede gewerkschaftliche Unterstützung vor diesen Kündigungen versagt, was ihre Pflicht gewesen wäre. Sie haben dadurch die tarifliche Friedenspflicht verletzt.

Die von den Gewerkschaftssekretären angeratenen Massenkündigungen sind rechtlich als Streik anzusehen,



der die Weiterzahlung der Teuerungszulage erzwingen sollte. Dass die Kündigungen unter Einhaltung der Kündigungsfristen erfolgt sind, schliesst die Annahme eines Arbeitskampfes, eines Streiks, nicht aus; denn die Kündigungen erfolgten als Massenkündigungen planmässig, um kampfwweise ein tarifwidriges Ziel durchzusetzen.

Dass es sich im vorliegenden Fall um eine blosser Änderungskündigung gehandelt habe, ist nicht anzunehmen. Im übrigen muss im allgemeinen eine organisierte Massenänderungskündigung mit einem tarifwidrigen Ziel als Kampfmassnahme, sei es als Streik, sei es als Aussperrung, angesehen werden. Danach sind auch im vorliegenden Fall die Massenkündigungen rechtlich als Streik zu bewerten. Dieser Streik war tarifwidrig, da er die Weiterzahlung der abgelaufenen Teuerungszulage erzwingen wollte.

Zu Unrecht hat das Berufungsgericht angenommen, dass die Haftung der Beklagten deshalb entfalle, weil der Streik auch dann und vielleicht noch eher ausgebrochen wäre, wenn die beiden Gewerkschaftssekretäre nicht die Kündigung in drei Wellen angeraten hätten. Die Gewerkschaftssekretäre haben den nach der Behauptung der Beklagten bereits vorliegenden Streikplan dahin gestaltet, dass sie statt zu einem sofortigen Streik zum Ausspruch der Massenkündigung in drei Wellen rieten. Entgegen ihrer Friedenspflicht haben sie danach nicht nur nicht die Belegschaftsmitglieder der Klägerin von jedem Streik gegen den Tarifvertrag abgehalten, sondern sie haben ihnen einen ihrer Ansicht nach zur Erreichung des erstrebten Ziels geeigneteren Weg gewiesen. Aber auch dieser Weg versties gegen die tarifliche Friedenspflicht.

Unerheblich ist in diesem Zusammenhang die einstweilige Verfügung vom 7. April 1953, der die Beklagte nachgekommen sein will. Die tarifwidrige Handlung der Gewerkschaftsvertreter lag bei Erlass dieser einstweiligen Verfügung bereits vor, und sie ist mit dem 9. April 1953 in Wirkung gesetzt worden.

Zu Unrecht hat das Berufungsgericht den Kausalzusammenhang zwischen der Handlung der Erfüllungsgehilfen



der Beklagten und dem entstandenen Schaden verneint. Da auch der Weg der Massenkündigung gegen die tarifliche Friedenspflicht verstieß, scheidet für die Frage des Kausalzusammenhangs die angeblich bereits bestehende Streikabsicht der Belegschaft aus; denn infolge des Rates der Gewerkschaftssekretäre sollte dieser sofortige Streik gerade nicht durchgeführt werden. Damit war der ursprünglich gefasste Streikplan erledigt, und als Schadensursache tritt das nunmehr gewählte Verfahren des Arbeitskampfes in der Form der Massenkündigung und damit eines hierdurch eingeleiteten Streiks ein. Von einer überholenden Kausalität, von der das Berufungsgericht ausgeht, kann hier keine Rede sein; denn durch die Massnahmen der Gewerkschaftssekretäre wurde eine Kausalkette in Bewegung gesetzt, die zu dem erstrebten Erfolg führte und die unabhängig ist von der angeblich vorher bestehenden Streikabsicht.

Die Frage des Kausalzusammenhangs zwischen der Verletzung der tariflichen Friedenspflicht und dem entstandenen Schaden könnte allenfalls dann aufgeworfen werden, wenn die Beklagte durch ihre Erfüllungsgehilfen alles getan hätte, um den tarifwidrigen Streik zu verhindern, ohne aber damit bei den Arbeitnehmern Erfolg zu haben. Hier haben die Gewerkschaftssekretäre jedoch etwas anderes getan, nämlich auf den Streik zum 9. April 1953 hingewirkt und dadurch eindeutig gegen ihre Friedenspflicht verstossen. In einem solchen Fall hat die Beklagte durch ihre Erfüllungsgehilfen den Schaden verursacht oder jedenfalls mitverursacht, und sie kann sich deshalb nicht darauf berufen, dass der tarifwidrige Streik auch bei Erfüllung ihrer Pflicht als wilder Streik ausgebrochen wäre. Würde man eine solche Einwendung zulassen, so würde man beinahe jeden Schadenersatzanspruch aus Tarifbruch illusorisch machen und damit das Prinzip der Friedenspflicht und die Funktion des Tarifvertrags als Friedensvertrag entwerten.

Das Berufungsgericht hat von seinem unzutreffenden Rechtsstandpunkt hinsichtlich des ursächlichen Zusammenhangs aus die Schuld der beiden Gewerkschaftssekretäre dahingestellt sein lassen. Dieser Umstand nötigt jedoch



- 9 -

nicht zur Zurückverweisung der Sache in die Vorinstanz, da sich ein solches Verschulden bereits aus den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsrichters ergibt (§ 565 Abs. 3 Ziff. 1 ZPO).

Nach § 282 BGB, der auch auf positive Vertragsverletzungen anzuwenden ist (vgl. Palandt, BGB, 75. Aufl., § 282 Anm. 1), ist das Verschulden bei vertragswidrigem Verhalten zu vermuten. Ein solches Verschulden folgt vorliegend schon aus der Feststellung des Berufungsgerichts, dass die Gewerkschaftssekretäre zu den Massenkündigungen geraten haben. Demgegenüber hat die Beklagte einen schlüssigen Beweis dahin, dass ein Verschulden ihrer Erfüllungsgehilfen nicht vorgelegen habe, nicht angetreten. Auch wenn die Gewerkschaftssekretäre geglaubt haben, die von ihnen veranlasste Kündigungsaktion sei nicht tarifwidrig, so würde das an ihrem Verschulden, und zwar an ihrem Vorsatz, nichts ändern. Sie mussten bei gehöriger Anspannung ihrer Sorgfaltspflicht erkennen, dass der Kampf tarifwidrig war (vgl. Enneccerus-Nipperdey, Allg. Teil, § 213 II, S. 933).

Die Beklagte kann sich auch nicht darauf berufen, dass den Gewerkschaftssekretären kein anderer Weg geblieben sei, als zu den Massenkündigungen zu raten. Das Vorbringen der Beklagten reicht in dieser Hinsicht nicht aus zu der Feststellung, dass die Gewerkschaftssekretäre etwa durch unwiderstehlichen Zwang oder gegenwärtige Drohung zu dieser Erklärung veranlasst worden seien.

Ferner kann sich die Beklagte auch nicht auf ein Mitverschulden der Klägerin berufen. Es war keineswegs Pflicht der Klägerin, nach Ausspruch der Kündigungen, deren Auswirkungen einen Streik in Gang setzten, die Arbeitsplätze der Former sofort neu zu besetzen. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Klägerin eine solche Verpflichtung getroffen haben würde, wenn die Arbeitnehmer nach dem 9. April 1953 für längere Zeit ihre Arbeit nicht wieder aufgenommen haben würden. Vorliegend hat jedoch das Berufungsgericht festgestellt, dass die Wiederaufnahme der Arbeit alsbald nach dem Spruch



der Schiedsstelle vom 22. April 1953 erfolgt ist. In dieser verhältnismässig kurzen Zeit bestand für die Klägerin, die wie bei jedem normalen Streik mit der Wiederaufnahme der Arbeit durch ihre alten Belegschaftsangehörigen rechnen konnte, keine Verpflichtung im Sinne des § 254 BGB, die Arbeitsplätze mit neuen Arbeitnehmern zu besetzen.

Nach alledem haftet die Beklagte für den der Klägerin durch die Massenkündigungen entstandenen Schaden, ohne sich auf ein Mitverschulden der Klägerin berufen zu können. Zur Höhe des Schadens hat das Berufungsgericht von seinem irrtümlichen Rechtsstandpunkt aus keine Feststellungen getroffen. Da die Klägerin den geltend gemachten Teilbetrag nur auf die Veranlassung der Massenkündigung stützt, bedarf die Frage, ob die Beklagte auch für die Folgen der Arbeitsniederlegung vom 13. April 1953 haftet, im vorliegenden Rechtsstreit keiner Prüfung. Vielmehr ist die Teilklage dem Grunde nach zur Entscheidung reif. Lediglich zur Entscheidung über die Höhe bedarf es der Zurückverweisung. Die Urteile der Vorinstanzen müssen deshalb aufgehoben werden.

Im Arbeitsgerichtsverfahren ist ein selbständig anfechtbares Grundurteil nicht vorgesehen (§ 61 Abs. 5 ArbGG). Selbst wenn ein Gericht erster Instanz lediglich den Grund des Klageanspruchs geprüft hat und zur Klageabweisung gekommen ist, muss das Berufungsgericht, das den Grund des Klageanspruchs bejaht, über die Höhe der Klageforderung ohne Zurückverweisung selbst entscheiden (Dietz-Nikisch, ArbGG, § 61 Anm. 34). Aus diesem Grunde muss die Zurückverweisung zur Verhandlung und Entscheidung über die Höhe des Klageanspruchs an das Berufungsgericht, das auch über die Kosten des gesamten Rechtsstreits zu befinden haben wird, erfolgen. Daraus rechtfertigt sich die getroffene Entscheidung.

gez. Nipperdey

Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Löwisch

Krell



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

