

14. Okt. 1960

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

193

Gesetz: GG Art. 9 Arbeitskampf; TVG §§ 3, 8

Leitsätze:

- 1) Eine Abwehraussperrung gegenüber einer größeren Zahl streikender Arbeitnehmer kann auch sukzessiv, zeitlich nacheinander in einem angemessenen Zeitraum durchgeführt werden. Notwendige Voraussetzung ist aber, daß die Lösung der Arbeitsverhältnisse eindeutig erkennen läßt, daß sie auf einem einheitlichen Kampfentschluß beruht und in ihrer Ausführung planmäßig zur Erreichung des Kampfzieles erfolgt.
- 2) Die in einem Rechtsstreit zwischen einer Tarifvertragspartei und ihrem Mitglied ergangene rechtskräftige Entscheidung eines ordentlichen Gerichts, auf Grund deren die Mitgliedschaft zu der Tarifvertragspartei zu einem bestimmten Zeitpunkt geendet hat, wirkt auch für und gegen die andere Tarifvertragspartei und deren Mitglieder.
- 3) Haben die Parteien eines Prozesses ein rechtskräftiges Urteil in bewusstem und gewollten Zusammenwirken durch Täuschung des Gerichts erschlichen, so kann in einem späteren Prozeß zwischen einer dieser Parteien und einem Dritten der Dritte den Einwand der Urteilserschleichung erheben, wenn die Rechtskraft des Vorprozesses auch für und gegen ihn wirksam ist.

Aktenzeichen: 1 AZR 233/58

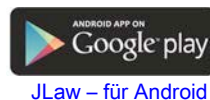
Urteil des BAG vom 14. Oktober 1960

LAG

Mainz



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



AZR 233/58

Sa 167/57 Mainz

Verkündet
am 14. Oktober 1960

gez. Heinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes! 193

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 14. Oktober 1960 durch den
Präsidenten Professor Dr. Dr.h.c. Dr.h.c. Dr.h.c. Nipperdey,
die Bundesrichter Dr. Schröder und Dr. Joachim sowie die
Bundesarbeitsrichter Krell und Dr. Winkler für Recht er-
kannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Revision der Kläger gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Mainz vom
25. Februar 1958 - 1 Sa 167/57 - wird
auf Kosten der Kläger zurückgewiesen.

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

Tatbestand:

Die Beklagte betreibt ein Kunststoffpress- und
Spritzwerk. Sie war Mitglied des Unternehmerverbandes
kunststoffverarbeitende Industrie Rheinland-Pfalz, der
ein nicht eingetragener Verein ist. Ende 1955 be-
schäftigte sie 8 Angestellte und 33 gewerbliche Arbeiter.

Am 10. Oktober 1955 brach ein von der Industrie-
gewerkschaft Chemie-Papier-Keramik, Verwaltungsstelle
Neuwied beschlossener Streik der gewerblichen Arbeiter
aus, an dem sich deren Mehrheit - anfangs nahezu 30
an der Zahl - beteiligte. Dieser Streik, der sich
allein gegen die Beklagte richtete, hatte zum Ziel,
diese zum Abschluß eines Firmenlohntarifvertrages zu
veranlassen, nachdem die Verhandlungen zwischen dem
Unternehmerverband kunststoffverarbeitende Industrie
Rheinland-Pfalz und der Industriegewerkschaft Chemie-
Papier-Keramik zu keinem Erfolg geführt hatten.

Nach Beginn des Streiks richtete die Beklagte an die
Kläger und an fast alle übrigen Streikenden Schreiben,
deren Betreff entweder "Aussperrung" oder "Entlassung"
lautete. Im wesentlichen waren diese Schreiben folgender-
maßen abgefaßt:

"In Abwehr des gegen meinen Betrieb gerichteten
Streiks wird Ihr Arbeitsverhältnis hiermit frist-
los gelöst..."

Die Schreiben erhielten:

- 3 -



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



- 3 -

- 6 Streikende am 11. Oktober 1955,
- 3 Streikende am 13. Oktober 1955,
- 11 Streikende am 14. Oktober 1955,
- 2 Streikende am 19. Oktober 1955,
- 4 Streikende am 20. Oktober 1955,
- 1 Streikender am 14. November 1955,
- 1 Streikender am 17. November 1955,
- 1 Streikender am 21. November 1955.

Einzelne Streikende nahmen daraufhin die Arbeit wieder auf. Um ihren Betrieb aufrechtzuerhalten, nahm die Beklagte ferner Neueinstellungen vor. Mit den neu eingestellten Arbeitnehmern schloß sie schriftliche Arbeitsverträge. Danach war eine dreimonatige Probezeit mit beiderseitiger täglicher Kündigung, nach Ende der Probezeit 14-tägige Kündigung vereinbart.

Der Streik wurde am 10. Januar 1956 durch einen Lohntarifvertrag, der zwischen dem Unternehmerverband kunststoffverarbeitende Industrie Rheinland-Pfalz und der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik, Bezirksleitung Rheinland-Pfalz, abgeschlossen worden war, beendet. Der Tarifvertrag enthält folgende Wiedereinstellungsklausel:

"Es besteht Einigkeit zwischen den Tarifparteien, daß alle an den bisherigen Maßnahmen beteiligten Arbeitnehmer wieder beschäftigt werden müssen. Die Wiederaufnahme der Arbeit und die Wiedereinstellung aller Arbeitnehmer hat bis zum 20. Januar 1956 zu erfolgen."

Mit Schreiben vom 28. Dezember 1955 - beim Unternehmerverband kunststoffverarbeitende Industrie am 29. Dezember 1955 eingegangen - kündigte die Beklagte ihre Mitgliedschaft bei diesem Verband fristlos, da der Verband gegen den Widerstand der Beklagten beabsichtigte, einen Lohntarifvertrag mit Wiedereinstellungsklausel abzuschließen. Die Wiedereinstellungsklausel glaubte die Beklagte



- 4 -

mit Rücksicht auf die inzwischen vorgenommenen Neueinstellungen nicht hinnehmen zu können.

Durch Urteil vom 22. Juni 1956 hat das Landgericht Koblenz in einem Rechtsstreit der Beklagten gegen den Unternehmerverband kunststoffverarbeitende Industrie Rheinland-Pfalz rechtskräftig festgestellt, daß die Mitgliedschaft der Beklagten bei dem Verband mit Wirkung vom 29. Dezember 1955 beendet worden ist.

23 Streikende hatten die von ihnen als Kündigung aufgefaßte Maßnahme der Beklagten beim Arbeitsgericht angegriffen. 13 von ihnen wurden im Laufe des Verfahrens - teilweise auf Grund gerichtlichen Vergleichs - wieder eingestellt, so daß 10 Klagen verblieben sind.

Die Kläger haben beantragt, festzustellen,
daß ihr Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 11. Oktober 1955 bzw. 13. Oktober 1955 bzw. 14. Oktober 1955 bzw. 20. Oktober 1955 nicht aufgelöst ist;

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, mit den Klägern einen Wiedereinstellungsvertrag mit Wirkung ab 20. Januar 1956 abzuschließen.

Zur Begründung haben sie vorgetragen, daß es sich bei den ihnen übersandten Schreiben um Einzelkündigungen handle, die unzulässig seien, da es sich um einen legitimen Streik gehandelt habe. Die Beklagte hätte die Streikenden nur durch einen Gesamtakt aussperren und dadurch die Arbeitsverhältnisse fristlos lösen können. Die Beklagte sei auf Grund der Wiedereinstellungsklausel im Lohntarifvertrag vom 10. Januar 1956 zur Wiedereinstellung verpflichtet. Auf den fristlosen Verbandsaustritt könne sie sich nicht berufen, da ein wichtiger Grund nicht vorliege. Das Vorliegen eines wichtigen Grundes könne nicht

- 5 -



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



nur nach den Grundsätzen des allgemeinen Vereinsrechts beurteilt werden. Es müsse auch die Mitgliedschaft zu einer Koalition und deren Stellung im Staat berücksichtigt werden.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag ausgeführt, aus dem Wortlaut der Entlassungsschreiben gehe hervor, daß es sich um eine Aussperrung handele. Das ergebe sich auch daraus, daß die Mehrheit der Streikenden ausgesperrt worden sei. Auch der sachliche und zeitliche Zusammenhang lasse die Entlassung als Kollektivmaßnahme erkennen. Zur Wiedereinstellung der Kläger sei sie nicht verpflichtet, da sie zur Zeit des Abschlusses des die Wiedereinstellungsklausel enthaltenden Tarifvertrages nicht mehr Mitglied des Unternehmerverbandes gewesen sei. Das rechtskräftige Urteil des Landgerichts Koblenz binde auch die Arbeitsgerichte.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Kläger zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgen die Kläger ihr Klageziel weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision konnte keinen Erfolg haben.

I. Die Kläger begehren mit ihrem Hauptantrag die Feststellung der Unwirksamkeit der fristlosen Lösung ihrer Arbeitsverhältnisse. Die Anwendung des Kündigungsrechts und Kündigungsschutzrechts auf eine fristlose Lösung hängt davon ab, ob es sich bei den im wesentlichen gleichlautenden Schreiben, die die Beklagte innerhalb eines Zeitraums von ungefähr 5 Wochen an die Kläger und andere streikende Arbeitnehmer ihres Betriebes gerichtet hatte, um fristlose Einzelkündigungen oder um eine Abwehraussperrung, also eine legitime Arbeitskampfmaßnahme, handelt. Denn die legitime Aussperrung durch Lösung der Arbeitsverhältnisse ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Kündigung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Die Revision ist der Ansicht, die Aussperrung als Gesamtlösung könne nur einheitlich und nicht sukzessiv vorgenommen werden. Greife der Arbeitgeber einzelne Streikende heraus, so beschreite er den individuellen Weg, der wegen der kollektivrechtlichen Bewertung des Arbeitskampfes unzulässig sei. Aus dem unterschiedlichen Zeitpunkt der Auflösung der Arbeitsverhältnisse ergebe sich auch, daß die Ausschließung der Streikenden nicht planmäßig erfolgt sei.

Dieser Auffassung der Revision konnte sich der Senat nicht anschließen. Das Landesarbeitsgericht hat, ohne Verstoß gegen anerkannte Auslegungsgrundsätze, die an die Kläger und weitere streikende Arbeitnehmer gerichteten Schreiben dahingehend ausgelegt, daß die Beklagte mit ihnen keine fristlosen Kündigungen aussprechen, sondern durch Entziehung der Arbeitsplätze den gegen ihren Betrieb gerichteten Streik abwehren wollte. Aus dem festgestellten Tatbestand, daß die an die Streikenden gerichteten Schreiben fast gleichlautend sind, daß sie nur die streikende Belegschaft desselben Betriebes betreffen, und daß sie innerhalb von 5 Wochen versandt worden sind, wobei 26 Streikende – darunter die Kläger – die Schreiben innerhalb von 9 Tagen erhielten, schließt der Vorderrichter, daß die von der Beklagten erklärte Lösung auf einem einheitlichen Kampfbeschluß beruhe und planmäßig durchgeführt worden sei. Hiergegen sind von der Revision begründete prozessuale Rügen im Sinne des § 554 Abs. 3 Ziff. 2 ZPO nicht erhoben worden.

Wenn das Landesarbeitsgericht annimmt, eine Aussperrung könne auch sukzessiv durchgeführt werden, so ist diese Ansicht des Vorderrichters nicht zu beanstanden. Eine Verkennung des Begriffes der Aussperrung, wie die Revision meint, liegt darin nicht. Die Richtigkeit der vom Landesarbeitsgericht vertretenen Rechtsauffassung ergibt sich aus folgenden Erwägungen:

Nach herrschender Meinung und Praxis ist unter Aussperrung die planmäßige Ausschließung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern von der Arbeit, regelmäßig durch Gesamtlösung der Arbeitsverhältnisse, zur Erreichung eines

[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

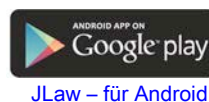
Kostenlos

- Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Kampfzieles mit dem Willen der Wiedereinstellung nach Beendigung des Kampfes zu verstehen (vgl. statt aller: Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Band II, S. 611/612; BAG AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Die Gesamtlösung bei der legitimen Aussperrung als Lösungstatbestand sui generis (BAG AP Nr. 1 und 6 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; Hueck-Nipperdey, aaO, S. 612, 619) führt eine kollektivrechtliche Lösung der Arbeitsverhältnisse herbei. Das bedeutet aber nicht, daß alle Arbeitsverhältnisse notwendig durch eine Handlung und zum gleichen Zeitpunkt gelöst werden müssten. Es ist erforderlich, daß ein einheitlicher Kampfentschluß zur planmäßigen Ausschließung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern von den Arbeitsplätzen zur Erreichung eines legitimen Kampfzieles erfolgt. Liegt diese Voraussetzung vor, wie das Landesarbeitsgericht hier rechtsfehlerfrei festgestellt hat, dann ist die Entziehung der Arbeitsplätze eine Gesamtlösung und damit eine Aussperrung. Es ist nicht notwendig, daß die Aussperrung der Streikenden auch zeitlich in einem Akt erfolgt. Die Aussperrung kann vielmehr auch sukzessiv, zeitlich nacheinander in einem angemessenen Zeitraum, durchgeführt werden (vgl. Bulla, AR-Blattei Arbeitskampf III, Aussperrung I 2 b; Esser, BB 1959, 1512; ähnlich auch Gift, RdA 1960, 166 und Bertele, Rechtsnatur und Rechtsfolgen der Aussperrung, 1960, S. 23, 28), wenn nur die einzelnen Maßnahmen eindeutig erkennen lassen, daß sie auf einem einheitlichen Kampfentschluß beruhend planmäßig in Ausführung des Entschlusses erfolgen. Dabei muß naturgemäß ein entsprechender Zusammenhang zwischen den betroffenen Arbeitnehmern bestehen, so wenn sie wie hier, alle der Belegschaft desselben Einzelbetriebes angehören. Wesentlich ist somit, daß die Entziehung der Arbeitsplätze als Kampfgegenmaßnahme die mit dem Streik verfolgten Kampfziele der Arbeitnehmerseite zu bekämpfen und ihren Kampfwillen zu schwächen bestimmt ist. Daß diese Erfordernisse hier gegeben sind, hat das Landesarbeitsgericht ohne



- 8 -

Verstoß gegen Auslegungsregeln aus den an die Kläger gerichteten Schreiben der Beklagten und aus den zeitlichen und sachlichen Umständen der Lösung der Arbeitsverhältnisse rechtsfehlerfrei festgestellt. Mit Recht führt es aus, die Beklagte habe den Kampfcharakter ihrer Maßnahmen dadurch unterstrichen, daß sie die Streikenden überwiegend gruppenweise ausgesperrt habe.

Die Zulässigkeit einer sukzessiven Aussperrung ergibt sich aus dem kollektiven Wesen des Arbeitskampfes, der vom Grundsatz der Kampffreiheit in der Wahl rechtmäßiger Kampfmittel und der Waffengleichheit beherrscht wird (ebenso: Esser, aaO, der noch den Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 GG heranzieht; Gift, aaO; ähnlich auch Bertele, aaO). Danach müssen den Kampfpartnern in der Wirkung im wesentlichen gleichartige Kampfmittel zustehen. Es ist mit Recht allgemein anerkannt, daß legitime Streiks auch durch sukzessive Arbeitsniederlegungen einzelner Arbeitnehmergruppen durchgeführt werden können. Das geschieht in der Praxis auch häufig. Mit Recht nimmt das Landesarbeitsgericht deshalb an, daß es dann auch den Arbeitgebern gestattet sein muß, die Aussperrung nicht nur uno actu, sondern auch zeitlich nacheinander durchzuführen. Derartige Sukzessivmaßnahmen ermöglichen es beiden Seiten, dem Gegner die eigene Kampfbereitschaft deutlich vor Augen zu führen, ihn zum Nachgeben zu bewegen und unter Umständen von ursprünglich mildereren zu schärferen Maßnahmen überzugehen. Solche Maßnahmen sind auch auf Grund der in ihnen enthaltenen Drohung mit einer weiteren Ausdehnung des Kampfes geeignet, den Kampfwillen der demnächst Betroffenen zu schwächen und ein Einlenken des Partners herbeizuführen.

Die Anerkennung einer sukzessiv durchgeführten Aussperrung darf allerdings nicht dazu führen, daß sie vom Arbeitgeber mißbräuchlich herangezogen wird, während es sich in Wahrheit um Rechtshandlungen im individualrechtlichen Bereich, also um Einzelkündigungen handelt (so

- 9 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

auch Esser, aaO; Gift, aaO). Es ist der Revision zuzugeben, daß bei sukzessiv durchgeführten Abwehraussperrungen die Gefahr entstehen kann, daß eine scharfe Trennung zwischen Aussperrung und individualrechtlicher fristloser Entlassung erschwert wird. Es ist auch durchaus richtig, wenn die Revision darauf hinweist, daß das Bundesarbeitsgericht seit dem Arbeitskampfbeschuß des Großen Senats (BAG AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) die Auffassung vertritt, daß bei legitimen Streiks fristlose Einzelentlassungen, etwa wegen unbefugten Verlassens des Arbeitsplatzes, nicht zulässig sind. Die Zulassung einer sukzessiven Abwehraussperrung darf also niemals dazu führen, daß der grundlegende Unterschied zwischen der Lösung der Arbeitsverhältnisse durch fristlose Einzelentlassung und der Lösung durch Abwehraussperrung wieder beseitigt wird. Daher kann eine Aussperrung nur angenommen werden, wenn ein angemessener Zeitraum der Durchführung nicht überschritten ist und kein Mißbrauch vorliegt. Der hier vom Landesarbeitsgericht festgestellte Sachverhalt läßt aber nicht erkennen, daß die Beklagte die Grenze zur individualrechtlichen fristlosen Kündigung der Arbeitsverhältnisse überschritten hat. Von 33 beschäftigten Arbeitnehmern streikten 30, von ihnen wurden 29 ausgesperrt. Die überwiegende Mehrzahl der Entlassungen ist im Oktober 1955, innerhalb von 9 Tagen erfolgt. Zweifelhaft könnten nur die im November 1955 erfolgten drei Entlassungen je eines Arbeitnehmers sein. Deren Entlassung steht aber hier nicht in Rede, denn die Kläger sind bereits im Oktober 1955, mit der großen Masse der Streikenden entlassen worden. Es ist schließlich zu bedenken, daß es sich bei den im November 1955 Entlassenen nicht um Arbeitswillige, sondern ebenfalls um Streikende gehandelt hat. Es ist nichts dafür erbracht, daß die Beklagte die sukzessive Aussperrung gegenüber den Klägern und den anderen entlassenen Streikenden aus arbeitskampffremden, unsachlichen Motiven vorgenommen hat, um beispielsweise ihr mißliebige Arbeitnehmer loszuwerden oder zu maß-



- 10 -

regeln. Für eine derartige Annahme, die für eine unzulässige Einzelentlassung sprechen würde, bietet der festgestellte Sachverhalt keine Anhaltspunkte; die Kläger haben hierzu auch nichts vorgetragen.

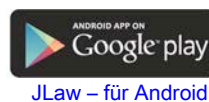
Die Rüge der Revision, das für die Aussperrung notwendige Merkmal des Willens zur Wiedereinstellung nach Beendigung des Arbeitskampfes sei nicht gegeben, geht ebenfalls fehl. Mit der Aussperrung wird zugleich der Wille zur Wiedereinstellung nach Erreichung des Kampfzieles oder nach Beendigung des Arbeitskampfes zum Ausdruck gebracht. Dieser Wille braucht nicht ausdrücklich erklärt zu werden; er versteht sich bei einer Aussperrung von selbst (Hueck-Nipperdey, aaO, S. 612). Bereits aus der vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Aussage des Zeugen Schneider ergibt sich, daß die Beklagte bei der Aussperrung mit der Wiederaufnahme der Arbeit durch die Streikenden gerechnet hat. Es hat also bei der Beklagten der Wille zur Wiedereinstellung vorgelegen. Die Beklagte hat auch die Mehrzahl der Streikenden wieder eingestellt. Daß die Beklagte im weiteren Verlauf des Streiks Neueinstellungen vorgenommen hat, wobei es nicht darauf ankommt, welche Zusagen sie den neu eingestellten Arbeitnehmern gemacht hat, ändert nichts an ihrer ursprünglichen Absicht. Der Arbeitgeber ist berechtigt, während des Streiks neue Arbeitnehmer einzustellen. Die Wiedereinstellung der Streikenden hängt von seinem nicht mißbräuchlich ausübenden unternehmerischen Ermessen ab. Daraus ergibt sich aber, daß diese späteren Maßnahmen mit der Wiedereinstellungsabsicht nicht in Widerspruch stehen. Das folgt außerdem daraus, daß der weitere Verlauf eines Arbeitskampfes am Anfang noch gar nicht übersehen werden kann.

II. Die Kläger konnten auch mit ihrem Hilfsantrag keinen Erfolg haben. Zu Unrecht berufen sie sich auf die Wiedereinstellungsklausel des Tarifvertrages vom 10. Ja-

- 11 -



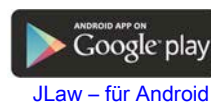
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



nuar 1956. Ihr Begehren wäre nur dann gerechtfertigt, wenn die Beklagte im Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrages vom 10. Januar 1956 noch Mitglied ihres Arbeitgeberverbandes gewesen wäre, da gemäß § 3 TVG die normative Wiedereinstellungsklausel eines Tarifvertrages mangels Allgemeinverbindlicherklärung nur für tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer gilt.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß die Beklagte zur Zeit des Abschlusses des Tarifvertrages nicht mehr Mitglied des Unternehmerverbandes kunststoffverarbeitende Industrie Rheinland-Pfalz, der auf der Arbeitgeberseite den Tarifvertrag vom 10. Januar 1956 abgeschlossen hatte, gewesen sei. Zwar binde die Rechtskraft des Urteils des Landgerichts Koblenz vom 22. Juni 1956, in dem festgestellt worden ist, daß die Mitgliedschaft der Beklagten bei ihrem Arbeitgeberverband mit Wirkung vom 29. Dezember 1955 beendet worden ist, die Parteien des vorliegenden Verfahrens nicht; die Beklagte habe aber zu Recht ihre Mitgliedschaft aus wichtigem Grund mit Wirkung vom 29. Dezember 1955 gelöst. Die Revision ist auch der Meinung, daß die Rechtskraft des Vorprozesses im anhängigen Verfahren keine Wirkungen habe, meint aber, daß das Landesarbeitsgericht den Begriff des wichtigen Grundes verkannt habe. Demgegenüber vertritt die Beklagte die Auffassung, daß die Rechtskraft des landgerichtlichen Urteils auch die Parteien des jetzigen Verfahrens binde, mindestens aber übe das rechtskräftige Urteil des Vorprozesses eine Tatbestandswirkung aus.

Der Senat hatte sich somit mit der bisher in Literatur und Rechtsprechung noch nicht erörterten Frage zu befassen, ob die in einem Vorprozeß zwischen einer Tarifvertragspartei und ihrem Mitglied, hier dem Arbeitgeberverband und der Beklagten, ergangene rechtskräftige Entscheidung (des ordentlichen Gerichts), auf Grund deren die Mitgliedschaft zu einem bestimmten Zeitpunkt geendet hat, auch in einem späteren Prozeß zwischen dem ehemaligen Mitglied und der anderen Tarifvertragspartei oder den Mit-



gliedern dieser Tarifvertragspartei, hier zwischen der Beklagten als ehemaliges Mitglied des Arbeitgeberverbandes und den Klägern als Mitglieder der Gewerkschaft, Rechtskraftwirkung hat.

Diese Frage war aus dem Wesen und der rechtlichen Gestaltung des Tarifvertragsrechts zu bejahen.

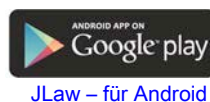
Es ist davon auszugehen, daß rechtskräftige Urteile gemäß § 325 ZPO nur für und gegen die Parteien des Rechtsstreites wirken, die an dem Rechtsstreit teilgenommen haben. Das würde bedeuten, daß das Urteil des Landgerichts Koblenz nur zwischen der Beklagten und dem Unternehmerverband kunststoffverarbeitende Industrie Rheinland-Pfalz Wirkungen hervorruft, nicht dagegen auch zwischen der Beklagten und den der Gewerkschaft angehörenden Klägern oder etwa der vertragsschließenden Gewerkschaft selbst. Der Grundsatz der Beschränkung der Rechtskraft auf die Parteien des Rechtsstreits ist wichtig und im Rechtsstaat nicht in Frage zu stellen. Aber es gibt besonders gelagerte Fälle, in denen Ausnahmen gerechtfertigt sind. Das Gesetz kennt zahlreiche Fälle, in denen ein zwischen den Parteien eines Rechtsstreits ergangenes rechtskräftiges Urteil für und gegen alle oder bestimmte Dritte wirksam ist (vgl. z.B. §§ 636a, 638 Satz 2, 643 Satz 1, 856 Abs. 4 ZPO; 145 Abs. 2, 147 Satz 1 KO; 200 Abs. 1 Satz 1 AktG; 75 Abs. 2 GmbHG i.V.m. 200 Abs. 1 Satz 1 AktG; 51 Abs. 5 Satz 1, 96, 111 Abs. 2 GenG; 407 Abs. 2, 408 BGB; 372 Abs. 2 HGB). Die Rechtskraft des Urteils ergreift dann auch diesen Dritten, allerdings nur hinsichtlich des streitbefangenen Gegenstandes des Rechtsstreits, über den in dem Urteil eine der Rechtskraft fähige Entscheidung getroffen worden ist, und nur im Verhältnis zu der Partei des Verprozesses, zu der die die Rechtskrafterstreckung begründende Beziehung besteht, falls nicht das Urteil für und gegen alle wirkt (vgl. Rosenberg, Lehrbuch des deutschen Zivilprozessrechts, 8. Auflage 1960, § 151 II 2 S. 759). Der Rechtsgedanke der erweiterten Rechtskraftwirkung findet sich auch im Tarifvertragsgesetz. § 8 TVG bestimmt, daß



rechtskräftige Entscheidungen der Arbeitsgerichte, die in Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien aus dem Tarifvertrag oder über das Bestehen oder Nichtbestehen des Tarifvertrages ergangen sind, in Rechtsstreitigkeiten zwischen tarifgebundenen Parteien sowie zwischen diesen und Dritten für die Gerichte, Schiedsgerichte und Schiedsgutachterstellen bindend sind. Diese erweiterte Rechtskraft der Entscheidungen zwischen Tarifvertragsparteien beruht auf dem Gedanken, widersprechende Entscheidungen zu verhindern und die einheitliche Auslegung und Anwendung des Tarifvertrages zu sichern.

Es fragt sich, ob auch ohne ausdrückliche gesetzliche Vorschrift im Wege der Lückenausfüllung im vorliegenden Falle eine Rechtskrafterstreckung erfolgen kann, die durch die Regelung des Tarifvertragsrechts dringend geboten erscheint.

Der Senat ist der Ansicht, daß die hier in Rede stehende Frage ^{nicht} anders als die soeben genannten Fälle der Rechtskrafterstreckung auf Dritte beurteilt werden kann. Nach § 3 TVG sind tarifgebunden die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist. Ob eine Mitgliedschaft zu einer Tarifvertragspartei besteht, bestimmt sich nicht nach den Vorschriften des Tarifvertragsrechts, sondern nach den auf das Rechtsverhältnis zwischen der Tarifvertragspartei und ihrem Mitglied zur Anwendung kommenden Normen, vor allem denen des Vereinsrechts. Die Mitgliedschaft zu einer Tarifvertragspartei wird aber in § 3 TVG vorausgesetzt. Das spricht durchaus dafür, daß die Frage, ob jemand Mitglied einer Tarifvertragspartei ist, auch für die Anwendung des Tarifvertrages nach dem Rechtsverhältnis zwischen der Tarifvertragspartei und ihrem Mitglied zu beurteilen ist. Steht rechtskräftig fest, daß nach den für dieses Rechtsverhältnis maßgebenden Rechtsnormen eine solche Mitgliedschaft nicht besteht, so muß auch für die Anwendung des Tarifvertragsgesetzes von dem Nichtbestehen einer solchen Mitgliedschaft



- 14 -

ausgegangen werden. Es wäre jedenfalls mit den praktischen Bedürfnissen nicht vereinbar, wenn einerseits im Verhältnis zwischen der Tarifvertragspartei und ihrem Mitglied rechtskräftig feststände, daß die Mitgliedschaft dieses Mitgliedes erloschen ist, andererseits aber in einem Streit zwischen einem tarifgebundenen Mitglied der anderen Tarifvertragspartei und dem ehemaligen Mitglied, hier also zwischen den tarifgebundenen Arbeitnehmern und dem nicht mehr tarifgebundenen Arbeitgeber, die Beendigung der Mitgliedschaft, hier die des Arbeitgebers zu seiner Arbeitgebervereinigung, in Zweifel gezogen oder verneint werden könnte. Die rechtskräftige Entscheidung zwischen einer Tarifvertragspartei und ihrem Mitglied, nach der dessen Mitgliedschaft beendet ist, muß auch deshalb für und gegen die andere Tarifvertragspartei und deren Mitglieder wirken, weil jede Tarifvertragspartei hinsichtlich des obligatorischen Teils des Tarifvertrages eine Durchführungspflicht trifft und im übrigen die Friedenspflicht besteht. Würde von der einen Partei des Tarifvertrages die andere auf Durchführung des Tarifvertrages durch das Mitglied, dessen Mitgliedschaft auf Grund einer rechtskräftigen Entscheidung erloschen ist oder wegen Verletzung der Friedenspflicht in Anspruch genommen werden; so könnte die in Anspruch genommene Tarifvertragspartei ihr früheres Mitglied nicht zur Durchführung des Tarifvertrages veranlassen, da jedenfalls zwischen ihr und ihrem früheren Mitglied rechtskräftig die Beendigung der Mitgliedschaft feststeht. Wohl aber könnte sie in dem arbeitsgerichtlichen Prozeß entsprechend verurteilt werden, wenn das Urteil die Entscheidung über die Mitgliedschaft ignorieren und die Mitgliedschaftsfrage entgegengesetzt entscheiden würde. Das ist nach der Auffassung des Senats ein nicht tragbares Ergebnis. Es kann nur einheitlich beurteilt werden, ob ein bestimmter Arbeitgeber oder Arbeitnehmer Mitglied einer Tarifvertragspartei und deshalb an die von dieser Tarifvertragspartei geschlossenen Tarifverträge gebunden ist. Eine analoge Anwendung des

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 15 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Rechtsgedankens des § 8 TVG und anderer der genannten Vorschriften ist geboten.

Gegen diese Rechtsauffassung kann nicht eingewendet werden, die Tarifvertragspartei und ihre Mitglieder, denen gegenüber die Rechtskraft der Entscheidung eines Vorprozesses zwischen der anderen Tarifvertragspartei und deren Mitglied wirkt, seien in dem Vorprozeß nicht zu Gehör gekommen, folglich dürfe sich die Rechtskraft auch nicht auf sie erstrecken. Abgesehen davon, daß in den oben genannten Fällen die Rechtskraft auch dann für und gegen einen bestimmten Dritten wirkt, wenn dieser am Vorprozeß nicht beteiligt war, so führt die hier vertretene Ansicht der erweiterten Rechtskraftwirkung dazu, daß die von ihr Betroffenen dem Vorprozeß in den prozessual dafür vorgesehenen Formen beitreten (§§ 66 ff ZPO) und damit auf ihn Einfluß nehmen können.

Daher hatte der Senat nicht mehr zu prüfen, ob der fristlose Verbandsaustritt der Beklagten zu Recht erfolgt bzw. ob der Begriff des wichtigen Grundes verkannt ist. Es war vielmehr davon auszugehen, daß das rechtskräftige Urteil des Landgerichts Koblenz vom 22. Juni 1956 auch die Parteien des vorliegenden Verfahrens bindet. Dann konnten sich die Kläger aber nicht mehr auf die Wiedereinstellungsklausel des Tarifvertrages vom 10. Januar 1956 berufen, da die Beklagte im Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages nach der rechtskräftigen Entscheidung des Landgerichts Koblenz nicht mehr Mitglied ihres Arbeitgeberverbandes war.

Es wird nicht verkannt, daß die Erweiterung der Rechtskraft in den hier in Rede stehenden Fällen zu Mißbräuchen führen könnte. Es ist denkbar, daß eine Tarifvertragspartei mit ihrem Mitglied einen Scheinprozeß über das Bestehen der Mitgliedschaft zu dem Zwecke führt, eine rechtskräftige Entscheidung über das Ende der Mitgliedschaft zu erschleichen, um das Mitglied vor den Auswirkungen eines Tarifvertrages zu schützen. Dem kann aber einmal damit begegnet



- 16 -

werden, daß der anderen Tarifvertragspartei oder ihren Mitgliedern die oben genannte Möglichkeit der Nebenintervention gegeben ist. Zum anderen aber bieten § 826 BGB und die von der Rechtsprechung des Reichsgerichts und des Bundesgerichtshofes entwickelten Grundsätze über die in sittenwidriger Weise erschlichenen Urteile einen Schutz gegen Mißbräuche (vgl. statt aller: RGZ 61, 364; 165, 28; BGHZ 13, 71; 26, 391). Der Einwand der Urteilerschleichung durch Dritte muß auch dann gelten, wenn die Parteien des Vorprozesses das Urteil in bewusstem und gewollten Zusammenwirken durch Täuschung des Gerichts auch deshalb erschlichen haben, um die Rechtskraft dieser Entscheidung gegenüber einem Dritten in Geltung zu setzen.

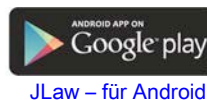
Der Senat hat unter diesem Gesichtspunkt das Verfahren vor dem Landgericht Koblenz, insbesondere die gewechselten Schriftsätze geprüft. Dabei haben sich keinerlei Umstände ergeben, die für einen Scheinprozeß oder eine sonstige Erschleichung des Urteils sprechen. Der Vorprozeß zwischen der Beklagten und ihrem Arbeitgeberverband ist vielmehr mit großer Hartnäckigkeit und Erbitterung geführt worden, so daß ein Mißbrauch in dem oben gekennzeichneten Sinne nicht vorliegt.

Da die Beklagte durch die Wiedereinstellungsklausel des Tarifvertrages vom 10. Januar 1956 nicht gebunden war, stand die Wiedereinstellung der Kläger und der übrigen streikenden Arbeitnehmer in ihrem unternehmerischen Ermessen (Hueck-Nipperdey, aaO, S. 520 ff.; BAG AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Für eine ermessensmißbräuchliche, willkürliche Handhabung der Wiedereinstellung, insbesondere dafür, daß die Beklagte eine Wiedereinstellung der Kläger aus derartigen Gründen abgelehnt hat, liegen keine Inhaltspunkte vor. Die Kläger haben auch in dieser Hinsicht nichts vorgetragen. Ihr Hilfsantrag konnte daher auch unter diesem Gesichtspunkt keinen Erfolg haben.

gez. Nipperdey ~~gez.~~ Dr. Schröder ~~gez.~~ Dr. Joachim
 Otto Krell Dr. Winkler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)