

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

Gesetz: GG Art. 9 - Arbeitskampf - ; MuSchG § 9

Leitsätze:

1. Die mit dem Ziel der Lösung der Arbeitsverhältnisse vorgenommene Aussperrung ist keine Kündigung der Arbeitsverhältnisse, sondern ein Lösungstatbestand eigener Art (Bestätigung von BAG 1,291 = AP Nr. 11 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).
2. Dieser Lösungstatbestand unterliegt nicht den Regeln des Kündigungsrechtes und des Kündigungsschutzrechtes.
3. Auch Frauen, die unter Mutterschutz stehen, können ausgesperrt werden; dies gilt auch dann, wenn sie sich an dem Streik, der mit einer Abwehraussperrung bekämpft wird, nicht aktiv beteiligt haben. (Weiterentwicklung von BAG 10,111 = AP Nr. 11 aaO).
4. Nach Beendigung des Arbeitskampfes ist der Arbeitgeber verpflichtet, die ausgesperrten Frauen, die im Zeitpunkt der Aussperrung unter Mutterschutz standen, wieder einzustellen.

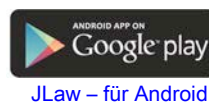
Aktenzeichen: 1 AZR 288/62

Urteil des BAG vom 25. Januar 1963

LAG Bayern (Nürnberg)



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



Im Namen des Volkes!

eröffnet

am 25. Januar 1963

Dr. Henkelmann,

Regierungsassistentin

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. Januar 1963 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Gerland und Hirschmann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Bayern, Sitz Nürnberg, vom 30. Mai 1962 – 5 Sa 71/62 N und 5 Sa 73/62 N – aufgehoben.

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Berufung der Klägerinnen gegen die Urteile des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 9. März 1962 - 3 Ca 51/62 - und vom 20. März 1962 - 1 Ca 76/62 - wird insoweit zurückgewiesen, als die Klägerinnen beantragten, festzustellen, daß ihr Arbeitsverhältnis durch das Schreiben der Beklagten vom 15. Januar 1962 nicht aufgelöst ist.

Im übrigen - wegen des Hilfsantrags - wird die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Die Entscheidung über die Kosten der zweiten und dritten Instanz bleibt dem Landesarbeitsgericht überlassen.

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

Tatbestand:

Die Klägerin Ke war seit August 1959 bei der Beklagten als Stepperin beschäftigt. Im Winter 1961 war sie, wie der Beklagten bekannt war, schwanger. In der Zeit vom 6. November 1961 bis zum 1. Dezember 1961 war sie arbeitsunfähig krank. Am 1. Dezember 1961 begann für sie die Schonfrist nach § 3 MuSchG. Am 5. Januar 1962 hat sie entbunden.

Die Klägerin Ko war seit September 1956 bei der Beklagten als Arbeiterin tätig. Auch sie war im Winter 1961/62 schwanger. Am 11. November 1961 wurde sie arbeitsunfähig krank. Die Schonfrist nach § 3 MuSchG begann für sie am 5. Januar 1962.

Am 12. Dezember 1961 legten im Betrieb der Beklagten etwa 450 Arbeitnehmer die Arbeit nieder; sie wollten die Entlassung von zwei leitenden Angestellten der Beklagten erzwingen. Die Klägerinnen selbst beteiligten sich an der Arbeitsniederlegung nicht. Am 15. Dezember 1961 kündigte die Beklagte sämtlichen im Ausstand befindlichen Arbeitnehmern. Am 15. Januar 1962 schrieb die Beklagte an die Klägerinnen und weitere etwa 60 Arbeitnehmer wie folgt:



"Wie Ihnen bekannt ist, wurde in unserem Betrieb am 12.12.1961 ein wilder Streik entfacht, der dazu führte, daß die Produktion in unserem N... Betrieb vorübergehend stillgelegt wurde und nur Schritt für Schritt wieder aufgebaut werden kann. Wir wurden dadurch gezwungen, die streikenden Arbeitnehmer im Wege fristloser Kündigungen am 15.12.1961 auszusperrten. Diese Maßnahme müssen wir nunmehr hiermit auch Ihnen gegenüber ergreifen, nachdem es bisher nicht gelungen ist, den Betrieb auf die alte Produktionshöhe zu bringen.

Wir bedauern diese für Sie vielleicht harte, aber durch das schuldhaft rechtswidrige kollektive Vorgehen der Arbeitnehmer verursachte Maßnahme.

Ihr Arbeitsverhältnis mit unserer Firma ist damit beendet. Im übrigen sind wir zur Verhandlung bereit."

Die Klägerinnen haben in gesondert geführten Prozessen (3 Ca 51/62 und 1 Ca 76/62 des Arbeitsgerichts Nürnberg) in erster Instanz nach den Tatbeständen der dort ergangenen Urteile beantragt,

es wird festgestellt, daß die fristlose Kündigung vom 15. Januar 1962 rechtsunwirksam ist.

Die Klägerin K... hat zusätzlich beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, sie wieder einzustellen. (Dieser Antrag wurde durch Beschluß des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 20. März 1962 als unzulässige Klageänderung zurückgewiesen).

Die Beklagte hat beantragt, die Klagen abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat beide Klagen abgewiesen.

Gegen die klagabweisenden Urteile haben beide Klägerinnen in ihren weiter gesondert geführten Prozessen Berufung eingelegt. Die Klägerin K... hat in der Berufungsinstanz (5 Sa 73/62 N des Landesarbeitsgerichts Bayern) beantragt

festzustellen, daß ihr Arbeitsverhältnis durch das Schreiben vom 15. Januar 1962 nicht aufgelöst worden sei,

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, sie ab 14. Februar 1962 bzw. zu einem späteren Zeitpunkt wieder einzustellen.

Auch die Klägerin Ko hat in der Berufungsinstanz (5 Sa 71/62 N des Landesarbeitsgerichts Bayern) beantragt festzustellen, daß ihr Arbeitsverhältnis durch das Schreiben der Beklagten vom 15. Januar 1962 nicht aufgelöst worden sei,

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, sie ab 14. Februar 1962 bzw. zu einem späteren Zeitpunkt wieder einzustellen.

Die Beklagte hat um Zurückweisung der Berufung gebeten. Im Rechtsstreit der Klägerin Ke hat die Beklagte jedoch erklärt, daß sie den Wiedereinstellungsanspruch mit Wirkung vom 18. Juni 1962 anerkenne.

Das Landesarbeitsgericht hat sowohl in dem Rechtsstreit der Klägerin Ke wie in dem der Klägerin Ko die Urteile des Arbeitsgerichts abgeändert und festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerinnen durch das Schreiben der Beklagten vom 15. Januar 1962 nicht aufgelöst sei. Es hat in beiden Sachen die Revision zugelassen. In der Revisionsinstanz sind die Rechtsstreitigkeiten der Klägerin Ke und der Klägerin Ko zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung miteinander verbunden worden. Die Beklagte beantragt,

unter Aufhebung der Urteile des Landesarbeitsgerichts die Berufungen gegen die Endurteile des Arbeitsgerichts zurückzuweisen.

Die Klägerinnen bitten um

Zurückweisung der Revisionen.

Entscheidungsgründe:

Die Revisionen der Beklagten sind kraft Zulassung statthaft und auch in rechter Frist und Form eingelegt und begründet worden. Sie mußten zur Aufhebung der angefochtenen Urteile führen.

1) Das Berufungsgericht geht davon aus, daß es sich bei den Vorgängen im Betrieb der Beklagten auf Seiten der Belegschaft um einen Streik und auf Seiten der Beklagten bei

ihrer den Klägerinnen zugegangenen Mitteilung vom 15. Januar 1962 um eine zur Beendigung der Arbeitsverhältnisse führende Abwehraussperrung gehandelt hat. Gegen diese rechtliche Würdigung des Berufungsgerichts sind Bedenken nicht zu erheben.

Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts haben am 12. Januar 1961 etwa 450 Arbeitnehmer der Beklagten die Arbeit niedergelegt, und zwar mit dem Ziel, die Entlassung von zwei leitenden Angestellten der Beklagten zu erzwingen. Streik ist "die gemeinsame und planmäßig durchgeführte Arbeitseinstellung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern innerhalb eines Berufes oder Betriebes zu einem Kampfzweck mit dem Willen zur Fortsetzung der Arbeit nach Erreichen des Kampfzieles oder Beendigung des Arbeitskampfes" (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. 2 S. 610). Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt. Es kommt in diesem Rechtsstreit nicht darauf an, ob es sich bei dem Vorgehen der Belegschaft um einen rechtmäßigen oder rechtswidrigen Streik, um einen gewerkschaftlichen oder um einen wilden Streik gehandelt hat; der Streikcharakter der Maßnahmen der Belegschaft folgt in jedem Falle daraus, daß etwa 450 Arbeitnehmer gemeinschaftlich die Arbeit niedergelegt haben mit dem Ziel, die Entlassung zweier leitender Angestellter der Beklagten zu erzwingen.

Wenn in der Berufungsinstanz von den Klägerinnen ausgeführt worden ist, es habe sich bei dem Vorgehen der Belegschaft um "eine spontane Reaktion" gehandelt, so ändert das nichts an der rechtlichen Wertung dieses Verhaltens der Belegschaft als eines Streikes. Ebenso handelt es sich, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, bei den Maßnahmen der Beklagten vom 15. Dezember 1961 ("Kündigung" an sämtliche im Ausstand befindlichen Arbeitnehmer) und auch bei der weiteren Maßnahme vom 15. Januar 1962, von der auch die Klägerinnen betroffen sind,



um eine Maßnahme des Arbeitskampfes, nämlich um eine Aussperrung, die aus Anlaß und zur Bekämpfung des Streiks vorgenommen worden ist. Es mag dahingestellt bleiben, ob es sich insbesondere bei dem Schreiben der Beklagten vom 15. Januar 1962 an die Klägerinnen und an weitere ca. 60 Arbeiter um eine sogenannte typische Willenserklärung gehandelt hat, deren Auslegung der freien Nachprüfung des Revisionsgerichts unterliegt. Denn wenn man diese Erklärung nicht als typische Willenserklärung ansehen sollte, so sind jedenfalls dem Landesarbeitsgericht bei der Wertung dieser Erklärung als einer Aussperrungserklärung keine Verstöße gegen maßgebende Auslegungsgrundsätze unterlaufen. Der Senat hat auch bereits ausgesprochen, daß es für das Vorliegen einer Aussperrung unerheblich ist, wenn sie zu Unrecht entsprechend früherem, aber auch heute noch zuweilen üblichem Sprachgebrauch als Kündigung bezeichnet wird (AP Nr. 6 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Ist also davon auszugehen, daß auch das Schreiben vom 15. Januar 1962 und die damit vorgenommene Aussperrung eine Maßnahme des Arbeitskampfes, nämlich eine Abwehraussperrung, ist, so kann eine solche Abwehraussperrung gegenüber einer größeren Zahl von Arbeitnehmern auch sukzessiv, zeitlich nacheinander in einem angemessenen Zeitraum durchgeführt werden, wenn auf Seiten des Arbeitgebers ein einheitlicher Kampfentschluß vorliegt und dieser planmäßig zur Erreichung des Kampfzieles durchgeführt wird (vgl. BAG AP Nr. 10 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). So lag der Fall hier.

2) Daß die Klägerinnen sich nicht selbst am Streik beteiligt haben, vielmehr dann, wenn sie nicht wegen Krankheit oder wegen der Schonzeiten des MuSchG von der Arbeit freigestellt gewesen wären, nach ihrer Behauptung gearbeitet hätten, steht der Zulässigkeit einer auch ihnen gegenüber durchgeführten Abwehraussperrung nicht entgegen; denn eine Aussperrung als Arbeitskampfmaßnahme kann auch gegen am Streik nicht beteiligte Arbeitnehmer durchgeführt werden (vgl. BAG AP Nr. 6 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).



Es kommt nicht auf den unter Beweis gestellten Vortrag der Klägerin Ke an, ihrem Ehemann sei, als dieser die Weiterbeschäftigung der Klägerin verlangt habe, gesagt worden, wenn sie nicht in der Schonfrist wäre und sofort arbeiten könne, sei die Beklagte bereit, sie zu beschäftigen. Aus diesem Vortrag würde allenfalls folgen, daß die Beklagte die Klägerin Ke nicht ausgesperrt hätte, wenn die Schonfrist nicht gelaufen wäre. Diese Erklärung würde aber nichts an dem Charakter der getroffenen Maßnahme als einer Aussperrungsmaßnahme ändern.

3) Liegen also einerseits Streik, andererseits Aussperrung vor, so braucht nicht geprüft zu werden, ob der Streik rechtswidrig oder rechtmäßig war; denn auch einem rechtswidrigen Streik gegenüber kann der Arbeitgeber zur Aussperrung schreiten. Die Aussperrung ist ein legitimes Kampfmittel sowohl gegen den rechtmäßigen wie gegen den rechtswidrigen Streik. Zu dieser Auffassung zwingt die Erwägung, daß andernfalls der Arbeitgeber einem rechtswidrigen Streik gegenüber in seinen Kampfmitteln schwächer dastünde als gegenüber einem rechtmäßigen Streik. Das aber kann nicht rechtens sein, weil dies gegen den Grundsatz der Freiheit in der Wahl der Kampfmittel verstieße (vgl. Urteil des Senats AP Nr. 6 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Wenn die Revisionsbeantwortung demgegenüber nunmehr die Ansicht vertritt, daß gegenüber einem wilden oder rechtswidrigen Streik nur die Kündigung, insbesondere die fristlose Entlassung der Streikenden wegen Arbeitsvertragsbruchs oder beharrlicher Arbeitsverweigerung, nicht aber die Aussperrung infrage komme, so verkennt sie den Sinn der Entscheidung des Großen Senats BAG 1, 291 = AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf. Im Fall eines wilden oder rechtswidrigen Streiks hat der Arbeitgeber nach seiner Wahl die Möglichkeit, entweder gemäß § 123 Ziff. 3 GewO und den entsprechenden anderen Vorschriften des Arbeitsvertragsrechts (§ 626 EGB, §§ 70 f. HGB) die am



Streik beteiligten Arbeitnehmer fristlos zu entlassen oder aber den Weg der kollektiven Abwehraussperrung zu gehen. Im vorliegenden Fall kam nur der letzte Weg in Betracht, da sich die beiden Klägerinnen unstreitig nicht an dem Streik beteiligt, also die Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtung^{en} nicht verweigert hatten.

4) Im Anschluß an den Beschluß des Großen Senats BAG 1, 291 = AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf über die Grundfragen des Arbeitskampfrechts hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in ständiger Rechtsprechung an der Auffassung festgehalten, daß die rechtmäßige Aussperrung keine Kündigung, sondern ein den Regeln des Kündigungsrechts und des Kündigungsschutzrechts nicht unterliegender Lösungstatbestand eigener Art ist (vgl. BAG AP Nr. 1, 6, 10 und 11 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Diese Erkenntnis, die Aussperrung als einen Lösungstatbestand eigener Art zu bewerten, hat sich auch in der Praxis durchgesetzt und wird überwiegend im Schrifttum geteilt (vgl. Bulla, AR-Blattei D Mutterschutz, Entscheidungen Nr. 6, Anmerkung unter Aufgabe seiner Ansicht in MuSchG und Frauenarbeitsschutz 1959 § 9 Anm. 26; Aye, MuSchG § 9 I 2; Köst, MuSchG § 9 Anm. 64; Eisel, MuSchG § 9 Anm. 1, S 40; Hueck-Nipperdey, L.d.A., 6. Aufl., Band 2 S. 624). Der Senat hat bereits in der Entscheidung BAG 10, 111 = AP Nr. 11 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, darauf hingewiesen, daß er den Versuch von Nikisch (Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Aufl., Band 2 S. 93 f., 156 f., 171 f.) und anderer, die früher herrschende Lehre zu verteidigen, nicht für gelungen hält.

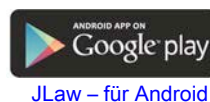
5) Ist somit davon auszugehen, daß auch im vorliegenden Fall die mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durchgeführte Aussperrung keine Kündigung ist und somit nicht den Vorschriften des Kündigungsschutzrechts unterliegt, so kann hier § 9 MuSchG über den Kündigungsschutz für werdende Mütter und Wöchnerinnen keine Anwendung finden. Denn diese Bestimmung greift nur für den Fall der Kündigung gegenüber den unter das MuSchG fallenden



Frauen ein. Demgemäß hat der Senat bereits in der Entscheidung BAG 10, 111 = AP Nr. 11 zu Art. 9 GG Arbeitskampf ausgesprochen, daß die Aussperrung gegenüber werdenden Müttern oder Wöchnerinnen jedenfalls dann nicht unter § 9 MuSchG fällt, wenn diese sich aktiv am Streik beteiligt haben. Der Senat ist nach erneuter Prüfung nunmehr zu dem Ergebnis gekommen, daß dieser Grundsatz bei einer rechtmäßigen Aussperrung auch gegenüber den werdenden Müttern oder Wöchnerinnen gelten muß, die sich nicht am Streik beteiligt haben. Auch ihnen gegenüber ist vielmehr eine rechtmäßige Aussperrung und damit die Lösung des Arbeitsverhältnisses aus kollektiv-rechtlichen Gründen zulässig. Denn § 9 MuSchG schützt die Frau nur vor einer Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses, nicht auch vor den Folgen einer Aussperrung als einer rechtmäßigen kollektivrechtlichen Kampfmaßnahme des Arbeitgebers.

Nun ist im Schrifttum, namentlich von Galperin in RdA 1959 S. 47 und von Gamillscheg in der Festschrift für Molitor, 1961, S. 57, 81, weiter von der Revisionsbeantwortung die Frage aufgeworfen worden, ob § 9 MuSchG, wenn auch nicht unmittelbar, so doch jedenfalls entsprechend auf die Lösung von Arbeitsverhältnissen nicht mitstreikender werdender Mütter und Wöchnerinnen im Wege der Aussperrung angewendet werden müsse. Der Senat hat diese Frage verneint.

Die in der Rechtsprechung des Großen und des erkennenden Senats zum rechtlichen Wesen der Aussperrung entwickelten einheitlichen Grundsätze des Arbeitskampfrechtes würden weitgehend entwertet und ihres Sinnes beraubt, wenn man die Aussperrung zwar als einen Lösungstatbestand eigener Art charakterisiert, der nicht Kündigung ist, sie aber dann doch wieder in einzelnen Fällen wie eine Kündigung behandelt und gewisse Regeln des Kündigungsschutzrechts auf sie anwendet. Dadurch würde eine unzulässige Vermischung kollektiv-rechtlicher und arbeitsverhältnisrechtlicher



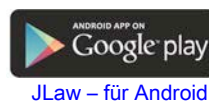
- 10 -

(individualrechtlicher) Grundsätze eintreten. Die werdenden Mütter und Wöchnerinnen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, bleiben trotz ihrer Schwangerschaft und Niederkunft im Verband der Belegschaft, zu der sie gehören. Sie teilen damit – trotz ihrer besonderen arbeitsrechtlichen Stellung – solidarisch die rechtliche und wirtschaftliche Lage der Belegschaft im Arbeitskampf. Kampfgegner bei der Aussperrung ist nicht der einzelne Arbeitnehmer als solcher, sondern die Gesamtheit der Arbeitnehmer oder doch jedenfalls ein großer Teil der Belegschaft. Durch die Abwehraussperrung soll die Belegschaft veranlaßt werden, den Streik aufzugeben oder sich auf einer bestimmten Linie mit der Arbeitgeberseite zu einigen. Soweit am Streik nicht beteiligte Arbeitnehmer ausgesperrt werden, soll damit ein Druck auf die Streikenden unmittelbar durch den Arbeitgeber oder mittelbar durch die ausgesperrten am Streik nicht beteiligten Arbeitnehmer ausgeübt werden. Alles dies vollzieht sich auf der Ebene des Kollektivs, nicht auf der des einzelnen Arbeitnehmers als Individuum. Da der einzelne Arbeitnehmer nicht als solcher mit der Aussperrung bekämpft wird, sondern nur als Teil des Kollektivs, kann er gegen die Aussperrung nicht geltend machen, sie greife in eine ihn besonders schützende individuelle Rechtsstellung ein. Die Prinzipien der Kampffreiheit und der Kampfparität würden beeinträchtigt, wenn man in analoger Anwendung des § 9 MuSchG den in Rede stehenden Arbeitnehmerinnen einen Aussperrungsschutz gewähren wollte. Der Senat hat bereits mehrfach auf die Grundsätze der staatlichen Neutralität gegenüber Arbeitskämpfen hingewiesen, wie sie z.B. in § 23 KSchG und in § 83 AVAVG zum Ausdruck gekommen sind. Im Schwerbeschädigtengesetz ist ausdrücklich bestimmt, daß Schwerbeschädigte, denen aus Anlaß eines Streikes oder einer Aussperrung fristlos gekündigt worden ist, nach Beendigung des Streiks oder der Aussperrung wieder einzustellen sind (§ 19 Abs. 5 SchwerBeschG). Daraus

- 11 -



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



folgt andererseits, daß diesen gegen eine solche Aussperrung ein besonderer arbeitsrechtlicher Kündigungsschutz nicht zur Seite steht. Aus der unverändert gebliebenen Fassung des § 19 Abs. 5 SchwerbeschG "aus Anlaß einer Aussperrung gekündigt worden ist" folgt auch - im Gegensatz zur Ansicht der Revisionsbeantwortung - nicht, daß es sich nach der Auffassung des Gesetzgebers bei der Aussperrung um eine Kündigung handele.

Gewährt also die arbeitsrechtliche Gesetzgebung bei Arbeitskämpfen grundsätzlich keinen Kündigungsschutz gegenüber einer legitimen Aussperrung, so muß das auch für werdende Mütter und Wöchnerinnen gelten. Daraus rechtfertigt es sich, den § 9 MuSchG nicht nur dahin auszulegen, daß er für Aussperrungen nicht gilt, sondern auch eine analoge Anwendung dieser Vorschrift auf eine Gesamtlösung im Weg der Aussperrung abzulehnen.

6) Die Aussperrung der Klägerinnen hat daher ihre Arbeitsverhältnisse mit der Beklagten beendet. Der Hauptantrag der Klägerinnen ist somit unbegründet. Das arbeitsgerichtliche Urteil war deshalb insoweit, als es über den Hauptantrag entschieden hat, wieder herzustellen.

Das Landesarbeitsgericht hat sich aber - von seinem entgegengesetzten Rechtsstandpunkt aus zutreffend - mit den (auf Wiedereinstellung gerichteten) Hilfsanträgen der Klägerinnen nicht befaßt. Beide Klägerinnen hatten in der Berufungsinstanz entsprechende Anträge gestellt. Das Berufungsgericht hat dazu keine Feststellungen getroffen, so daß der Senat über diese Hilfsanträge hinsichtlich ihrer Zulässigkeit und Begründetheit nicht entscheiden kann. Der Senat mußte daher insoweit die Sache in die Vorinstanz zurückverweisen.

Bei der Entscheidung über die Hilfsanträge wird das Landesarbeitsgericht, soweit es diese für zulässig hält, von den Grundsätzen auszugehen haben, die der Senat bereits in seiner Entscheidung BAG 10, 111. = AP Nr. 11 zu Art. 9 GG Arbeitskampf ausgesprochen hat. Dort ist ausgeführt, daß



sogar die unter Mutterschutz stehenden Frauen im Arbeitskampf die Belastungen hinnehmen müssen, die sich aus einer Aussperrung ergeben. Jedoch sind die in Art. 6 Abs. 4 GG und im MuSchG zum Ausdruck gekommenen Grundsätze des Schutzes und der Fürsorge für die Mutter vor und nach der Geburt des Kindes als entscheidende Rechtsgedanken des sozialen Rechtsstaates und des deutschen Arbeitsrechts anzusehen. Der erkennende Senat hat deshalb in der genannten Entscheidung die vom Großen Senat festgelegte Ermessensfreiheit des Arbeitgebers hinsichtlich der Frage, ob er die am Streik beteiligten Arbeitnehmer nach Beendigung eines Arbeitskampfes wieder einstellt, zugunsten der werdenden Mütter und Wöchnerinnen wesentlich eingeschränkt. Der Senat hat dort bereits ausgesprochen, daß der Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitskampfes regelmäßig eine besondere sittliche und rechtliche Pflicht hat, werdende Mütter und Wöchnerinnen, die im Zeitpunkt der Aussperrung unter Mutterschutz standen, wieder einzustellen, wenn diese Frauen einen entsprechenden Willen zum Ausdruck bringen.

Was in jener Entscheidung schon für die unter Mutterschutz fallenden Arbeitnehmerinnen ausgesprochen ist, die sich am Streik beteiligt haben, muß erst recht dann gelten, wenn es sich um Frauen handelt, die sich am Streik nicht beteiligt haben. In solchen Fällen ist der Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitskampfes und der dann wieder gebotenen Berücksichtigung der individuellen Umstände des einzelnen Arbeitnehmers ebenso zur Wiedereinstellung der z.Zt. der Aussperrung unter Mutterschutz stehenden Frauen verpflichtet, wie er nach § 19 Abs. 5 SchwerbeschG ausgesperrte Schwerbeschädigte nach Beendigung des Arbeitskampfes wieder einstellen muß. Diese Verpflichtung tritt unmittelbar nach Beendigung des Arbeitskampfes in Kraft; es ist dem Arbeitgeber nicht möglich, die Wiedereinstellung aus wirtschaftlichen oder sonstigen Gründen hinauszuzögern.

gez. Ripperdey

Wichmann

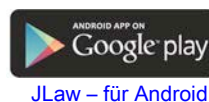
Dr. Schröder

Dr. Gerland

Hirschmann



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

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