

5. Sept. 1955

68

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! nein

Gesetz: § 123 GewO; § 626 BGB

Leitsätze:

Ein sozialadäquater Streik, der ohne Aufruf der Gewerkschaft ausgebrochen ist, wird zu einem legitimen Streik im Sinne des Beschlusses des Großen Senats vom 28. Januar 1955, wenn die Gewerkschaft ihn billigt und ihn weiterzuführen erklärt.

Aktenzeichen: 1 AZR 480 /54

Urteil des BAG vom 5. September 1955 LAG Kiel



1 AZR 480/54

2 Sa 130/54 LAG Kiel

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 5. September 1955

gez. Müller, Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. September 1955 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. König und Dr. Simons und die Bundesarbeitsrichter Fritz Knepper und Dr. Krebsbach für Recht erkannt:

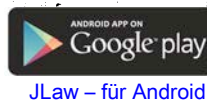
Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Kiel vom 14. September 1954 aufgehoben und der Rechtsstreit zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand

Der Kläger, der Schlachtergeselle ist, war bei dem Beklagten als Kopfschlachter auf dem Schlachthof in Kiel beschäftigt. Am 23. März 1954 traten die auf dem Kieler Schlachthof tätigen Schlachtergesellen, darunter auch der Kläger, in den Streik, um Lohnerhöhungen zu erreichen. Der Beklagte meldete daraufhin den Kläger von der Krankenversicherung ab.

Der Streik wurde zwei Tage nach der Arbeitsniederlegung von der Industriegewerkschaft "Ernährung und Genuß" genehmigt, von ihr weitergeführt und am 7. April 1954 durch eine zwischen der Gewerkschaft und der Kieler Schlachterinnung geschlossene Lohnvereinbarung beendet. Hierbei wurde zwischen diesen Partnern mündlich vereinbart, daß die Arbeitgeber von den ca. 20 in den Streik getretenen Gesellen 10 wieder beschäftigen sollten.

Als der Kläger sich am 8. April 1954 zur Wiederaufnahme der Arbeit meldete, wurde ihm von dem Beklagten das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt. Der Kläger unterschrieb am gleichen Tage eine Erklärung, nach der er an den Beklagten keine Urlaubsansprüche wie Lohnforderungen mehr habe.

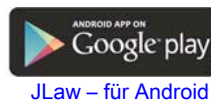
Der Kläger, der seine fristlose Entlassung für unwirksam hält, hat beantragt, festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht beendet sei. Der Beklagte bezweifelt ein Feststellungsinteresse, hält im übrigen die fristlose Kündigung für rechtswirksam und macht weiter geltend, daß der Kläger sich mit seinem sofortigen Ausscheiden einverstanden erklärt habe. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, weil am Tage der fristlosen Kündigung die nach seiner Ansicht mit dem ersten Streiktag beginnende einwöchige Frist für die Entlassung verstrichen sei. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage mit der Erwägung abgewiesen, daß der Streik als eine beharrliche Arbeitsverweigerung im Sinne des § 123 Ziff. 3 GewO den Beklagten zur fristlosen Kündigung berechtigt habe, und daß die Frist des

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

- 3 -



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



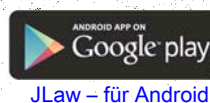
§ 124 Abs. 2 GewO nicht vom Beginn, sondern erst vom Abschluß des Streikes an rechnen.

Mit der zugelassenen Revision erstreben die Kläger Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

Entscheidungsgründe

Die Bedenken des Beklagten gegen die Zulässigkeit der Feststellungsklage sind unbegründet, denn sie berücksichtigen nicht, daß die fristlose Kündigung nicht nur für den Zahlungsanspruch von Bedeutung ist, sondern rechtliche Auswirkungen nach verschiedenen Richtungen, so u.a. auf die Frage der Arbeitslosenunterstützung hat. Auch das Kündigungsschutzgesetz verweist den Rechtsstreit über die Wirksamkeit einer Kündigung ausdrücklich auf den Weg einer Feststellungsklage. Daran ändert sich nichts dadurch, daß es sich um eine Kündigung als Maßnahme in wirtschaftlichen Kämpfen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern handelt. Da eine unzulässige fristlose Kündigung nach § 11 Abs. 2 KSchG im Zweifel nicht in eine ordentliche Kündigung umzudeuten ist, rechtfertigt sich auch aus diesem Grunde die allgemeine Feststellungsklage.

Ohne Rechtsirrtum ist bereits das Arbeitsgericht davon ausgegangen, daß der Kläger mit seiner am 8. April 1954 unterschriebenen Erklärung, nach der er an den Beklagten "keine Urlaubsansprüche wie Lohnforderungen" habe, auf den hier geltend gemachten Feststellungsanspruch nicht verzichtet hat. Zutreffend hat es dazu ausgeführt, daß diese Erklärung des Klägers sich auf restliche Urlaubs- und Lohnansprüche beschränke und darüber hinausgehende, insbesondere künftige Forderungen nicht umfasse. Das entspricht ständiger Rechtsprechung, die bei der Auslegung solcher Erklärungen die gebotene Zurückhaltung walten läßt.



- 4 -

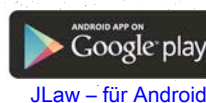
Mit Recht weist der Revisionskläger darauf hin, daß dieser Rechtsstreit nunmehr nach den - dem Berufungsrichter noch nicht bekannten - Grundsätzen zu beurteilen ist, die der Große Senat in seinem Beschluß vom 28. Januar 1955 - BAG 1, 291 - aufgestellt hat. Dieser Beschluß bezieht sich auf den von einer Gewerkschaft beschlossenen legitimen Streik. Zwar ist hier der Streik zunächst ohne Mitwirkung der Gewerkschaft ausgebrochen und erst zwei Tage nach der Arbeitsniederlegung von ihr "genehmigt und weitergeführt" worden. Indessen muß es der Gewerkschaft möglich bleiben, einen ohne ihre Mitwirkung entstandenen Streik zu ihrem eigenen zu machen, ihn unter ihre Kontrolle zu bringen und durch eine kollektive Vereinbarung zu beenden. Würde man anders entscheiden, so wäre jede Kollektivaktion der Gewerkschaft im Arbeitskampf lahmgelegt und rechtlich unbeachtlich, wenn ein Arbeitskampf von irgendeiner Arbeitnehmergruppe bereits eingeleitet wurde. Da nach dem Vorbringen der Parteien der vorliegende Streik weder gegen eine tarifliche Verpflichtung verstieß, noch eine unerlaubte Handlung nach den §§ 823 ff BGB darstellte, so wurde er als sozialadäquater Streik mit dem Eintritt der Gewerkschaft zu einem legitimen gewerkschaftlichen Streik im Sinne des angezogenen Beschlusses des Großen Senats.

Nach dem Beschluß des Großen Senats berechtigt ein legitimer Streik, der von einer Gewerkschaft um Arbeitsbedingungen geführt wird, den Arbeitgeber nicht, das Arbeitsverhältnis mit den Streikenden im Wege der Einzelmaßnahme fristloser Kündigungen zu lösen, gibt ihm allerdings das Recht, durch die kollektive Abwehrkampfmaßnahme der Aussperrung das Arbeitsverhältnis mit den Streikenden insgesamt zur Lösung zu bringen. Eine solche kollektive Abwehrkampfmaßnahme liegt hier jedoch nicht vor. Zu Unrecht will der Beklagte sie darin sehen, daß die Arbeitgeber ihre streikenden Gesellen bei

- 5 -



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



der Krankenversicherung abgemeldet haben. In dieser Abmeldung liegt keine Abwehraussperrung, denn dazu ist erforderlich, daß sie unmittelbar gegen den Gegner im Arbeitskampf gerichtet ist, also der streikenden Belegschaft gegenüber hervortritt und verlautbart wird, mit dem Willen, die Arbeitsverhältnisse als solche zu beenden. Daran fehlt es hier, denn die Abmeldung bei der Krankenversicherung läßt nur erkennen, daß der Arbeitgeber seine Beiträge ersparen will, hat aber keine arbeitsvertragliche Wirkung. Die Kündigung vom 8. April 1954 ist eine klare Einzelmaßnahme und erfolgte, nachdem der Streik bereits durch die Vereinbarung vom 7. April 1954 sein Ende gefunden hatte. Die Abwehrkampfmaßnahme der Aussperrung setzt aber voraus, daß der Arbeitskampf selbst noch geführt wird. Daran fehlt es. Die fristlose Kündigung vom 8. April 1954 ist auch keine im wesentlichen einheitliche Gesamttaktion, denn von den ca. 20 Kopfschlächtern sind nur 10 entlassen. Als Einzelaktionen aber sind die dem Kläger und den anderen Schlachtergesellen gegenüber ausgesprochenen Kündigungen nach dem Beschluß des Großen Senats rechtsunwirksam; sie konnten nicht zur Auflösung der Arbeitsverhältnisse führen.

Es kommt daher darauf an, ob die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Wege der von der Beklagten behaupteten Vereinbarung zwischen dem Kläger und Beklagten herbeigeführt worden ist. Es braucht nicht geprüft zu werden, ob die Beendigung konkreter Arbeitsverhältnisse durch tarifliche Vereinbarung angeordnet werden kann oder ob ein Tarifvertrag zur Kündigung bestimmter Arbeitsverhältnisse ermächtigen kann. Denn ein wirksamer Tarifvertrag liegt mangels Schriftform nicht vor. Indessen ist es möglich, daß die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses durch eine Vereinbarung des Gewerkschaftssekretärs Förster mit dem Beklagten



- 6 -

herbeigeführt sein könnte, die Förster in Vollmacht oder mit Genehmigung des Klägers getroffen hätte. Das hat der Beklagte im zweiten Rechtszuge vorgetragen und unter Beweis gestellt. In diesem Zusammenhang wird die Tatsache berücksichtigt werden müssen, daß der Kläger die Ausgleichsquittung vom 8. April 1954 unterschrieben hat. Das Berufungsgericht, das von seiner Rechtsauffassung aus keine Veranlassung hatte, auf diesen Teil des Sachvortrags des Beklagten einzugehen, muß prüfen, ob eine solche Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einverständnis vorliegt. Die angefochtene Entscheidung mußte daher aufgehoben und zur anderweitigen Verhandlung an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden.

gez. Nipperdey

Dr. Simons

Dr. König

Dr. Krebsbach

F. Knepper

**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

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