

4. Mai 1955

29

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

Gesetz: § 823 Abs. 1 BGB, §§ 3 Abs. 3, 4 TVG, § 49 Abs. 2
BetrVG

Leitsätze:

1. Zu den sonstigen Rechten im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB gehört auch der eingerichtete und ausgeübte Gewerbebetrieb.
2. Wird das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb durch einen Streik verletzt, dann kommt es nicht darauf an, ob der Eingriff von einem dem Betrieb Fernstehenden oder durch die Arbeitnehmerschaft des Betriebes selbst, sei es auch auf Veranlassung ihrer Gewerkschaft, erfolgt.
3. Der Streik um Arbeitsbedingungen, die dem geltenden Tarifvertragsrecht entsprechen, ist auf Grund der freiheitlichen und sozialen Grundordnung der Deutschen Bundesrepublik grundsätzlich legitim und erlaubt.
4. Ein Streik, der Ziele verfolgt, die von der Rechtsordnung unmittelbar oder mittelbar missbilligt werden, ist jedoch rechtswidrig. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn um Ziele gestreikt wird, die dem geltenden Tarifvertragsrecht widersprechen.

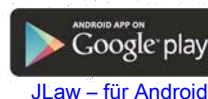
Aktenzeichen: 1 AZR 493/54

Urteil des BAG vom 4. Mai 1955

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

LR 493/54

29

5) 4 Sa 181/53
AG Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 4. Mai 1955

az. Mißler, Angestellter

als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Mai 1955 durch die Bundesrichter Dr. König, Dr. Poelmann und Dr. Simons sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Eberhard und Fink für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 22. Juni 1954 - (5) 4 Sa 181/53 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

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](#)

Tatbestand

Der Beklagte zu 1) ist eine Gewerkschaft, in der vornehmlich die Facharbeiter der Chemigraphie organisiert sind. Die Beklagten zu 2) und 3) sind die beiden Vorsitzenden dieser Gewerkschaft.

Im September/Oktober 1953 forderten die Beklagten zu 2) und 3) die Firma W. G. [REDACTED] in Essen, ein Druck- und Verlagsunternehmen mit ungefähr 1500 Arbeitnehmern, auf, mit dem Beklagten zu 1) einen Firmentarifvertrag zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der bei G. [REDACTED] beschäftigten ungefähr 70 Mitglieder des Senefelderbundes abzuschließen. Die Firma G. [REDACTED] lehnte dies nach Rücksprache mit der Klägerin, deren Mitglied sie ist, ab. Darauf entschlossen sich die Arbeitnehmer der Firma G. [REDACTED], die Mitglieder des Beklagten zu 1) waren, in einer Abstimmung zur Er kämpfung eines Firmentarifs in einen Streik zu treten. Die Beklagten forderten sodann zur Arbeitsniederlegung auf. Die Facharbeiter der Abteilungen Chemigraphie, Tiefdruck und Bildherstellung, die alle Mitglieder des Beklagten zu 1) waren, kamen dieser Aufforderung am 7. Oktober 1953 nach.

In einem Flugblatt wurden folgende Streikforderungen aufgestellt:

- " 1. Ein Tarif für unser Gewerbe,
2. Verkürzung der Arbeitszeit (45-Std.-Woche),
3. Mindestlohn für das 1. Jahr nach der Lehre, danach freie Lohnvereinbarung,
4. Tarifliche Verpflichtung zur Überstundenleistung nach der Arbeitszeitordnung,
5. Zahlung eines Weihnachtsgeldes,
6. Änderung der Urlaubsregelung,
7. Vierjährige Lehrzeit mit angemessener Bezahlung im 4. Lehrjahr,
8. Krankengeld-Zuschuss nach Berechnung von Effektivlohn. "

Am 10. Oktober 1953 nahmen die Streikenden die Arbeit wieder auf, nachdem zwischen dem Beklagten zu 1) und der Betriebsleitung der Firma G. [REDACTED] ein Abkommen abgeschlossen worden war. Ein Firmentarif kam nicht zustande.

Die Arbeitsverhältnisse der Firma G. [REDACTED] und ihrer Arbeitnehmer unterlagen dem für allgemein verbindlich erklärten Manteltarifvertrag für das graphische Gewerbe



vom 28. Mai 1949 sowie dem dazugehörigen, aber nicht für allgemein verbindlich erklärten Lohn tariff.

Die Firma G. [REDACTED] trat ihre angeblichen, gegen die Beklagten gerichteten Schadensersatzansprüche an die Klägerin ab.

Die Klägerin erhob vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf Klage, die Beklagten als Gesamtschuldner zur Zahlung von 11.726,40 DM Schadensersatz nebst 4% Zinsen seit dem Tage der Klageerhebung zu verurteilen. Ausserdem begehrte die Klägerin festzustellen, daß die Beklagten als Gesamtschuldner verpflichtet seien, den gesamten der Firma G. [REDACTED] aus dem Streik von 67 Belegschaftsmitgliedern entstandenen Schaden zu ersetzen. Durch Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 19. Oktober 1953 wurde die Klage abgewiesen.

Gegen das Urteil legte die Klägerin zulässige Berufung ein, beschränkte aber ihren Klageantrag gegen die Beklagten auf Zahlung von zunächst 1000.-DM.

Durch Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 22. Juni 1954 wurde das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf abgeändert. Die Beklagten wurden verurteilt, als Gesamtschuldner an die Klägerin 1000.-DM zu zahlen. Die Revision gegen das Urteil wurde zugelassen.

Das Landesarbeitsgericht hält den Klageanspruch gemäss § 826 BGB für begründet.

Das Urteil wurde den Beklagten am 7. Oktober 1954 zugestellt. Sie legten hiergegen am 5. November 1954 Revision ein, die sie am 2. Dezember 1954 begründeten. Mit der Revision erstreben die Beklagten

Aufhebung des landesarbeitsgerichtlichen Urteils und Abweisung der Klage.

Die Revision rügt Verletzung des § 826 BGB durch das Landesarbeitsgericht.



-4-

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Gemäß § 823 Abs. 1 BGB sind die Beklagten als Gesamtschuldner (§§ 830, 840 BGB) verpflichtet, der Klägerin den Schaden zu ersetzen, der der Firma G. [] daraus entstanden ist, daß sie ein sonstiges Recht dieser Firma widerrechtlich und schuldhaft verletzt haben.

Der Firma Girardet ist durch den Streik eines Teils ihrer Belegschaftsmitglieder, zu dem die Beklagten aufgerufen hatten, ein Schaden entstanden. Dies steht durch die bindenden Feststellungen des Berufungsgerichts und der vom Revisionsgericht nicht weiter nachzuprüfenden Beweiswürdigung im angefochtenen Urteil fest (§§ 286, 287, 561 ZPO).

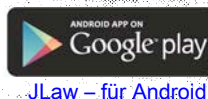
Zu den sonstigen Rechten im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB gehört auch der eingerichtete und ausgeübte Gewerbebetrieb. Durch den Streik wurde dieses Recht der Firma G. durch die Beklagten verletzt. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Eingriff von einem dem Betrieb Fernstehenden oder durch die Arbeitnehmerschaft des Betriebs selbst oder durch sie auf Veranlassung ihrer Gewerkschaft erfolgt. Denn es entspricht dem Wesen des absoluten Rechts, zu dem die sonstigen Rechte des § 823 Abs. 1 BGB gehören, daß es einen allseitigen Schutz gegen jedermann verleiht (vgl. Nipperdey in RdA 1953 S. 211). Daß der eingerichtete und ausgeübte Gewerbebetrieb der Firma G. durch den von den Beklagten veranlassten Streik in seinem Bestand getroffen wurde, weil die Streikenden, wenn auch an Zahl gering, durch ihre Stellung als Schlüsselkräfte im wesentlichen den Betrieb lahmlegten, steht durch die Feststellungen des angefochtenen Urteils fest.

Der Streik, zu dem die Beklagten aufgerufen hatten, war aber auch rechtswidrig. Zwar ist der von einer Gewerkschaft veranlasste Streik zur Verbesserung oder Erhaltung der Arbeitsbedingungen grundsätzlich nicht als unerlaubte Handlung im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB

-5-

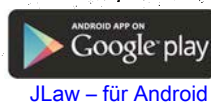


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

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

anzusehen (Hueck-Nipperdey, TVG 2. Aufl. § 2 Anm. 38; BVerfG Urteil v. 18.11.1954 in AP Nr. 1 zu Art. 9 GG; BAG, Grosser Senat vom 28. 1. 1955 in AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Es ist Aufgabe einer Gewerkschaft, zu Gunsten der Arbeitnehmer für die bei ihr organisierte Arbeitnehmerschaft gegenüber den Arbeitgebern oder ihren Verbänden Arbeitsbedingungen auszuhandeln und sie notfalls im Wege des Streiks zu erkämpfen. Das Mittel der Verwirklichung dieser gewerkschaftlichen Aufgaben und Ziele ist in der gegebenen Rechtsordnung der Tarifvertrag, zu dessen Abschluß die Arbeitgeber notfalls durch Arbeitskampf, insbesondere Streik, veranlasst werden sollen. Der Streik um Arbeitsbedingungen, die dem geltenden Tarifvertragsrecht entsprechen, ist auf Grund der freiheitlichen und sozialen Grundordnung der Deutschen Bundesrepublik grundsätzlich legitim und erlaubt. Zwar hat der Gesetzgeber dies nirgends ausdrücklich festgestellt. Es entspricht aber der allgemeinen Rechtsüberzeugung, die sich zuletzt noch in der Bestimmung des § 49 Abs. 2 Satz 3 BetrVG Ausdruck verschafft hat. Diese Bestimmung ist nur verständlich, wenn man die grundsätzliche Anerkennung legitimer Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien durch den Staat voraussetzt. Ein Streik jedoch, der Ziele verfolgt, die von der Rechtsordnung unmittelbar oder mittelbar mißbilligt werden, der daher der freiheitlichen und sozialen Grundordnung der Bundesrepublik nicht mehr entsprechend erscheint, ist rechtswidrig. Das ist auch dann der Fall, wenn um Ziele gestreikt wird, die dem geltenden Tarifvertragsrecht widersprechen.

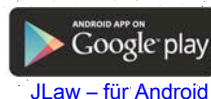
Allerdings ist ein Streik nicht deswegen rechtswidrig, weil der Arbeitgeberverband, dem der oder die bestreikten Betriebe angehören, sich Dritten (einer Gewerkschaft) gegenüber in einem Tarifvertrag verpflichtet hat, mit anderen Gewerkschaften keine tariflichen Abmachungen zu treffen. Weiter ist ein Streik auch nicht deshalb rechtswidrig, weil der bestreikte Arbeitgeber, der einem Arbeitgeberverband angehört, diesem gegenüber satzungsmässig verpflichtet ist, keinen Firmentarif abzuschliessen. Verpflichtungen, die ein Arbeitgeberverband tariflich einem Tarifpartner der Arbeit-



nehmerseite gegenüber eingegangen ist oder Verpflichtungen, die einem einzelnen Arbeitgeber satzungsgemäß gegenüber seinem Arbeitgeberverband obliegen, berühren nicht die Rechtmässigkeit oder Rechtswidrigkeit eines Streiks, zu dem eine Gewerkschaft aufruft, die in keinem Vertragsverhältnis zu dem Arbeitgeberverband oder zu dem Arbeitgeber steht. Wenn es einer Gewerkschaft erlaubt ist, ihre gewerkschaftlichen Aufgaben und Ziele durch einen Tarifvertrag zu verwirklichen, zu dessen Abschluss der Arbeitgeber notfalls durch Streik veranlasst werden soll, dann kann der Arbeitgeber einem solchen Streik die Legitimität nicht dadurch nehmen, daß er sich anderweitig Dritten gegenüber verpflichtet oder verpflichtet hat, einen solchen Tarifvertrag nicht abzuschliessen.

Ob der Streik deswegen rechtswidrig ist, weil er die Allgemeinverbindlichkeit des Manteltarifs berührt, kann in diesem Rechtsstreit unentschieden bleiben.

Die Beklagten haben vor allem deswegen zum Streik aufgerufen, um nach allen Richtungen hin freie Lohnvereinbarung (nach Ablauf des ersten Gesellenjahres) zu erkämpfen. Hierzu haben die Beklagten selbst ausgeführt, daß die freie Lohnvereinbarung den besonderen Bedürfnissen der von dem Beklagten zu 1) vertretenen Arbeitnehmer am besten gerecht werde. Es handele sich bei diesen Arbeitnehmern um hochqualifizierte Facharbeiter, die nur auf Grund ihrer besonderen Leistungen und ihrer Wichtigkeit für den Betrieb entlohnt werden könnten. Eine schematische Lohnregelung durch einen Tarif- auch als Mindestregelung - sei daher für diese Arbeiter nicht erstrebenswert. Zwar haben die Beklagten neuerdings die Forderung in diesem Sinne fallen lassen, weil der freien Lohnvereinbarung über Mindestbedingungen hinaus keine Schranke durch den Tarifvertrag gesetzt wird. Zur Zeit des Streiks war aber von einer solchen Auslegung der Forderung nach Lohnfreiheit nicht die Rede, der Mindestlohn sollte nach dem ersten Gesellenjahr schlechthin beseitigt werden. Daraus ergibt sich, daß der Streik, der sich nicht nur gegen den



für allgemein verbindlich erklärten Manteltarif, sondern auch gegen den nicht allgemein verbindlichen Lohn tariff, in dem wesentlichsten Punkt, nämlich der Lohngestaltung, tarifrechtswidrig war, weil zum Wesen des Tarifvertrages über Löhne die Vereinbarung von Mindestlöhnen, gehört (vgl. § 4 TVG). Wenn also die genannte Streikforderung freier Lohnvereinbarung nach dem Willen der Beklagten tariflich verankert werden sollte, so würde das bedeuten, daß die erstrebte firmentarifliche Regelung sich zwar auch auf die Löhne bezog, gleichzeitig aber unter Verken nung des gerade hier wesentlichen Merkmals des Tarifs chutzes für die Arbeitnehmer auf die Festsetzung von Mindestlöhnen verzichtet und stattdessen der Grundsatz der völlig freien arbeitsvertraglichen Lohnvereinbarung aufgestellt werden sollte. Den Beklagten lag nicht an einer garantierten Regelung des Lohnes, sondern an dessen garantierter Regellosigkeit. Das steht im Widerspruch zu dem Wesen des deutschen Tarifvertrages und namentlich zu der zwingenden Bestimmung des § 4 TVG. Denn die tarifliche Festlegung, daß nur einzelvertraglich Löhne ausgehandelt werden, nur freie Löhne gelten dürften, mißachtet den jedem Tarifvertrag immanenten wesentlichen Schutzzweck, nämlich die Festlegung von Mindestlöhnen, die zu Ungunsten der Arbeitnehmer nicht abbedungen werden können. Dem widerspricht auch nicht die Vorschrift des § 4 Abs. 3 TVG. Bei ihr handelt es sich um eine klare und eindeutige Ausnahm evorschrift. Sie gestattet nicht, daß das Wesen des Tarifvertrages selbst angetastet wird, indem die Festsetzung von Mindestlöhnen in der Hauptsache und generell ausgeschlossen wird.

Die Aufnahme einer Tarifklausel über freie Lohnvereinbarungen in den von den Beklagten mit Streikdruck angestrebten Firmentariff würde weiter bedeuten, daß die Mitglieder des Beklagten zu 1) selbst, soweit in diesem Firmentariff keine Mindestlöhne bestünden, ihres tariflichen Schutzes aus dem allgemein verbindlichen Manteltarifvertrag sowie aus dem zwar nicht für allgemein verbindlich erklärten, aber auch für die aus der IG Druck und Papier ausgetretenen Arbeitnehmer weiter



verbindlichen (§ 3 Abs. 3 TVG) Lohntarife beraubt würden. Wenn bei der augenblicklichen sozialen und wirtschaftlichen Situation in den Betrieben des graphischen Gewerbes auch keine Gefahr bestehen mag, daß die Arbeitnehmer der Beklagten zu 1), die bei der Firma G. in Streik getreten waren, bei Abschluß eines solchen Firmentarifvertrages Gefahr gelaufen wären, geringere Löhne zu erhalten, als sie der Manteltarif bzw. Lohntarif vorsah, so trifft dies doch nicht den Kern des Rechtsproblems. Hier kommt es lediglich darauf an, daß mit dem Streik die kampfweise Aufnahme der tarifwidrigen Klausel - nur freie Lohnvereinbarung durch Arbeitsvertrag - in einen Tarif erzielt werden sollte.

Der Streik wurde mithin in einem wesentlichen Punkt zur Erzwingung tarifwidriger Ziele geführt. Es ging den Beklagten und den Streikenden darum, trotz der klaren und eindeutigen Bestimmung des § 3 Abs. 3 TV, wonach die Tarifgebundenheit auch bei Austritt aus einer der Tarifvertragsparteien bestehen bleibt, bis der Tarifvertrag endet, sich von dieser vom Gesetz gewollten und bestimmten Gebundenheit zu befreien. Ein Streik um ein solches in Wahrheit gesetzwidriges Ziel ist unerlaubt und rechtswidrig.

Die Beklagten können sich auch nicht darauf berufen, daß ein Streik, der im Hinblick auf eines der Streikziele unerlaubt ist, der Rechtswidrigkeit deshalb wieder entkleidet werde, weil andere Streikziele zu einem echten Tarifvertrag führen könnten und darum diese erlaubten Ziele den ganzen Streik doch wieder legitim erscheinen liessen. Dem steht entgegen, daß der Arbeitgeber die Streikforderungen nur als Ganzes werten und danach gegenüber der Streikdrohung sich schlüssig werden muß, ob er die Bedingungen annehmen soll oder nicht. Die ultimative Natur der Streikdrohung und des Streiks selbst stellten es der Firma G. nicht frei, das eine oder andere der Streikziele anzunehmen oder abzulehnen. Die Gegenauffassung würde dazu führen, daß jedes - auch noch so verbotene - Ziel in den Streik einbezogen werden könnte, wenn daneben auch nur ein erlaubtes Ziel verfolgt würde. Ob eine Einschränkung dann zu gelten

hat, wenn das unerlaubte Streikziel nur einen unwichtigen Nebenpunkt betrifft, kann dahingestellt bleiben. Hier handelt es sich um eine Hauptforderung des ganzen Streiks.

Nach allem haben die Beklagten durch Aufruf zum Streik und durch seine Durchführung bei der Firma G: ; in deren Recht am Gewerbebetrieb rechtswidrig eingegriffen, weil der Streik wegen des verfolgten, den Grundsätzen des geltenden Tarifrechts widersprechenden Zieles, als sozial inadäquat anzusehen ist.

Die Beklagten haben auch, wie die Feststellungen des Arbeitsgerichts ergeben, bewusst und gewollt d.h. vorsätzlich das Recht am Gewerbebetrieb der Firma G: . verletzt. Denn es war ihnen bewusst, daß der Gewerbebetrieb der Firma G: durch den Streik zwar nur weniger, aber besonders qualifizierter Schlüsselkräfte unmittelbar so gestört wurde, daß er damit weithin zum Erliegen gebracht wurde. Dabei ist es nicht erforderlich, daß sich der Vorsatz der Beklagten auch auf eine Vermögensschädigung der Firma G: bezog. Es genügt, wenn er sich auf die Verletzung des Rechts am Gewerbebetrieb erstreckte. Es ist schliesslich nicht ersichtlich, daß die Beklagten sich etwa über das Unrechtmässige ihres Vorgehens geirrt hätten. Selbst wenn dies aber doch der Fall wäre, so muss ihnen zum mindesten der Vorwurf fahrlässiger Rechtsverletzung gemacht werden. Die Beklagten, eine Gewerkschaft und ihre Vorstandsmitglieder, mussten bei gehöriger Anspannung ihrer Sorgfaltspflicht den Verstoß gegen die Grundsätze des deutschen Tarifvertragsrechts mit ihrer kampfwiese aufgestellten Forderung nach freier Lohnvereinbarung erkennen und mussten sich bei ruhiger und vernünftiger Überlegung sagen, daß ein solcher Streik um tarifwidrige Ziele auch rechtswidrig ist.

Da der Schadensersatzanspruch nach § 823 Abs.1 BGB gerechtfertigt ist, bedurfte es keiner weiteren Ausführungen darüber, ob, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, der Schadensersatzanspruch auch gemäß § 826 BGB gegeben

- 10 -

sein würde.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Für den auf Urlaub
befindlichen Bundes-
richter Dr. Simons

gez. Dr. König

Dr. König

Dr. Poelmann

Dr. Eberhard

Fink



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)