

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

Gesetz: Art. 9 GG Arbeitskampf

Leitsätze:

1. Eine Aussperrung kann durch Gesamtlösung der Arbeitsverhältnisse vorgenommen werden.
2. Die Gesamtlösung bei der legitimen Aussperrung ist rechtlich keine Kündigung, sondern ein Lösungstatbestand sui generis, der nicht den Regeln des Kündigungsrechts unterliegt. Es ist aber unschädlich, wenn eine legitime Aussperrung zu Unrecht entsprechend früherem Sprachgebrauch als Kündigung bezeichnet wird und den Erfordernissen einer zulässigen Kündigung nicht entspricht, vorausgesetzt nur, daß sie als Aussperrung wirksam ist.
3. Eine Aussperrung braucht sich nicht auf die Arbeitnehmer zu beschränken, die am Streik beteiligt sind, sondern kann auch den Arbeitnehmern gegenüber durchgeführt werden, die wegen Krankheit oder Urlaubs nicht am Streik teilgenommen haben.
4. Diese Grundsätze gelten sowohl gegenüber einem gewerkschaftlichen wie gegenüber einem wilden Streik.

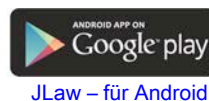
Aktenzeichen: 1 AZR 81/56

Urteil des BAG vom 27. September 1957

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 81/56
Sa 101/55 (Hamburg)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 27. September 1957

gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

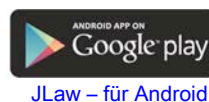
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 27. September 1957 durch
den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrich-
ter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeits-
richter Kettner und Krell für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom
22. Dezember 1955 - 1 Sa 101/55 - wird auf
Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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:

Der Kläger war bei der Beklagten seit 1952 beschäftigt. Vom 13. bis zum 26. August 1955 und vom 30. August bis mindestens zum 7. September 1955 war er arbeitsunfähig erkrankt.

Im Betrieb der Beklagten kam es im August 1955 zu einer Arbeitsniederlegung, die zunächst vor allem von den Schweißern ausging, der sich aber dann der überwiegende Teil der Belegschaft anschloß. Es handelte sich um einen wilden, von der Gewerkschaft nicht gebilligten Streik, durch den Lohnerhöhungen erstrebt wurden. Am 26. August 1955 richtete die Beklagte an alle Belegschaftsmitglieder folgendes Schreiben:

"Kündigung!

Infolge beharrlicher Arbeitsverweigerung sehen wir uns gezwungen, das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung zu beenden.

Wir sprechen hiermit die fristlose Entlassung aus.

Die Werft wird mit sofortiger Wirkung geschlossen.

Ihren fälligen Wochenlohn erhalten Sie अभी. Etwaiger Restlohn wird Ihnen zusammen mit den Arbeitspapieren zugeschickt."

Am 29. August wurde der Streik beendet. Der Kläger wurde nicht wieder eingestellt. Er hat am 14. September 1955 Klage erhoben mit dem Antrag festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und der Beklagten durch die fristlose Kündigung vom 26. August 1955 nicht aufgelöst sei. Er hat die Auffassung vertreten, da er krank gewesen sei, habe er mit dem Streik nichts zu tun gehabt. Die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung sei deshalb unwirksam, da bei ihm ein Grund zur fristlosen Entlassung, insbesondere eine beharrliche Arbeitsverweigerung, nicht vorgelegen haben könne.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und sich auf die von ihr vorgenommene Aussperrung sowie auf die Schließung des Betriebes berufen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen. Es geht davon aus, daß es sich um einen tarifwidrigen



illegalen Streik gehandelt habe. Die Beklagte sei berechtigt gewesen, diesem Streik gegenüber zur Aussperrung zu greifen. Dadurch sei das Vertragsverhältnis zwischen den Parteien aufgelöst worden. Allerdings habe es sich beim Kläger mit Rücksicht auf dessen Erkrankung nicht um eine beharrliche Arbeitsverweigerung gehandelt. Darauf komme es jedoch nicht an, da die Schutzbestimmungen des KSchG auf den Kläger mit Rücksicht auf den Streik keine Anwendung fänden. Unerheblich sei es, ob der Kläger sich am Streik beteiligt habe. Mit Rücksicht auf den Klageantrag sei auch die Frage nicht von Belang, ob die Beklagte zur Wiedereinstellung verpflichtet sei.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Revision konnte keinen Erfolg haben.

Die Revision stellt in erster Linie zur Nachprüfung, ob die Ansicht des Landesarbeitsgerichts gebilligt werden könne, daß in dem Kündigungsschreiben vom 26. August 1955 eine Aussperrung zu sehen sei. Die Revision meint, die Bezeichnung dieses Schreibens als Kündigungsschreiben und die in ihm enthaltene Bezugnahme auf beharrliche Arbeitsverweigerung ließen erkennen, daß es sich lediglich um eine Einzelkündigung handle, die um deswillen unzulässig sei, weil der Kläger keineswegs die Arbeit beharrlich verweigert habe, vielmehr gar nicht am Streik teilgenommen habe, sondern krank gewesen sei.

Diese Auffassung der Revision ist unzutreffend. Sie übersieht, daß das genannte Schreiben seinem Wortlaut nach nicht jedem einzelnen Adressaten gegenüber den Vorwurf der beharrlichen Arbeitsverweigerung enthält. Vielmehr ist in diesem Schreiben offengelassen, ob gerade der jeweilige Adressat sich an der im Schreiben erwähnten beharrlichen Arbeitsverweigerung beteiligt hat. Es ist nur gesagt, daß eine beharrliche Arbeitsverweigerung im Betrieb vorliege und diese den Arbeitgeber zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit sofortiger Wirkung nötige. Damit ist also nicht gesagt, daß es sich gerade um eine beharrliche Arbeitsverweigerung des betreffenden Arbeitnehmers gehandelt habe.

Aber selbst dann, wenn man das Schreiben im Sinne des Klägers auslegen wollte, verkennt die Revision, daß sich in



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

diesem Schreiben zwei verschiedene Willenserklärungen befinden, nämlich einmal der Ausspruch der fristlosen Kündigung, der auf eine beharrliche Arbeitsverweigerung gestützt wird, zum anderen aber eine klare Aussperrungserklärung. Das ergibt sich daraus, daß in dem allen Belegschaftsmitgliedern zugegangenen Schreiben ausdrücklich gesagt wird, daß die Werft geschlossen werde. Darin liegt die kampfwweise Gesamtlösung der Arbeitsverhältnisse.

Nach dem Arbeitskampfbeschuß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG 1, 291) kann der Arbeitgeber zum Mittel der Aussperrung entweder durch Gesamtlösung der Arbeitsverhältnisse oder durch bloße Suspension greifen. Die Gesamtlösung bei der legitimen Aussperrung ist rechtlich keine Kündigung, sondern ein Lösungstatbestand *sui generis*, der nicht den Regeln des Kündigungsrechts unterliegt (BAG 1, 309; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. 2 S. 612, 619). Es ist aber unschädlich, wenn eine legitime Aussperrung zu Unrecht entsprechend früherem Sprachgebrauch als Kündigung bezeichnet wird und den Erfordernissen einer zulässigen Kündigung nicht entspricht, vorausgesetzt nur, daß sie als Ausperrung wirksam ist. Das ist aber hier der Fall.

Zu Unrecht vertritt die Revision die Ansicht, daß sich die Aussperrung nicht gegen diejenigen richten könne, die sich am Streik nicht beteiligt hätten und wegen Krankheit oder wegen Urlaubs auch gar nicht die Möglichkeit gehabt hätten, sich daran zu beteiligen. Wie der Streik, so ist auch die Aussperrung ein Mittel des kollektiven Arbeitskampfes. Im Arbeitskampfrecht gilt aber nach den vom Großen Senat aufgestellten Grundsätzen das Prinzip der Freiheit in der Wahl der Kampfmittel. Würde der Arbeitgeber gehindert sein, als Abwehrmaßnahme gegen einen Streik auch die Belegschaftsmitglieder, die sich am Streik nicht beteiligt haben, auszusperren, so würde der Grundsatz der Waffengleichheit verletzt werden. Das würde seine Stellung im Arbeitskampf beeinträchtigen, also gegen den Grundsatz der Kampfparität verstoßen. Deshalb kann die Aussperrung als kollektives Arbeitskampfmittel auch den arbeitswilligen Belegschaftsmitgliedern gegenüber ausgesprochen werden (vgl. Hueck-Nipperdey, 60. Bd. 2 S. 619).



Im Gegensatz zu der Auffassung der Revision ist zu betonen, daß eine Aussperrung nicht etwa wegen irgendeines Verschuldens der Arbeitnehmer oder deshalb ausgesprochen wird, um den Ausgesperrten, hier den Kläger, für fremdes Verschulden haftbar zu machen, sondern sie wird ausgesprochen als erlaubtes Kampfmittel der Arbeitgeberseite mit dem Kampfziel, den Angriff, der in diesem Fall eine tarifwidrige Lohnerhöhung durch wilden Streik bezweckte, abzuwehren und zunichte zu machen.

Diese bereits vom Großen Senat für den Fall der Aussperrung gegenüber einem gewerkschaftlichen Streik ausgesprochenen Grundsätze gelten auch im Falle eines wilden Streiks. Andernfalls würde eine durch nichts gerechtfertigte Benachteiligung des Arbeitgebers im Falle eines wilden Streiks die Folge sein. Der wilde Streik würde gegenüber dem gewerkschaftlichen Streik begünstigt, ein Ergebnis, das nicht zu rechtfertigen ist.

Der Kläger hat nicht auf Wiedereinstellung geklagt, sondern auf Unwirksamkeit der Kündigung. Es bedarf daher keiner Prüfung, ob er eine Wiedereinstellung hätte verlangen können. Die vom Kläger allein begehrte Feststellung, daß sein Arbeitsverhältnis weiterbestehe, kann auf Grund der vorstehenden Erwägungen nicht getroffen werden. Das Landesarbeitsgericht hat somit zu Recht den Antrag des Klägers abgewiesen, so daß sich dessen Revision als unbegründet erweist.

gez. Nipperdey

Dr. Schröder

Wichmann

Kettner

Krell



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

