

28. April 1966

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

57

Gesetz: GG Art. 9 Abs. 3; GewO §§ 123, 124 a;
KSchG § 13 Abs. 1, § 23; BetrVG § 49

- Leitsätze:
1. Gleichzeitige und gleichartige Änderungskündigungen einer Gruppe von Arbeitnehmern, um den Arbeitgeber dadurch zu höheren Löhnen zu zwingen, sind kollektiver Arbeitskampf.
 2. Ein Arbeitnehmer, der solch einen Arbeitskampf organisiert, obwohl die Gewerkschaften und der Betriebsrat noch über die erstrebte Lohnerhöhung verhandeln, kann wegen Verletzung seiner Treuepflicht fristlos entlassen werden.

Aktenzeichen: 2 AZR 176/65

Urteil des BAG vom 28. April 1966

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

~~ZR 1/6/62~~

sa 763/64 Hamm

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

87

kündet am
April 1966

o. Kistner,

gestellte
Urkundsbeamter
Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

In Sachen **Urteil**

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. März 1966 durch den Bundesrichter Schilgen, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Franz Müller und Neumann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 23. Februar 1965
- 3 Sa 763/64 - wird auf Kosten des Klägers 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)



Tatbestand:

Der im Jahre 1929 geborene Kläger, der verheiratet ist und ein Kind hat, war bei der Beklagten seit September 1957 als Estrichleger tätig. Er arbeitete wie alle anderen Estrichleger im einzelvertraglich vereinbarten Akkord und verdiente zwischen 7,45 DM und 9,68 DM in der Stunde. Die Beklagte beschäftigt etwa 250 Arbeitnehmer. Sie handelt mit Brenn- und Baustoffen und unterhält außerdem eine Fußboden- und eine Fliesenlegerabteilung. Der Kläger war seit März 1963 Mitglied des Betriebsrats, seit Mitte Mai 1962 Vorstandsmitglied, seit Februar 1963 Vorsitzender der Fachgruppe Fußbodenleger in der Verwaltungsstelle Gelsenkirchen der Gewerkschaft IG Bau-Steine-Erden. Außerdem gehörte er seit April 1964 einer Tarifkommission seiner Gewerkschaft an, die mit dem Baugewerbeverband einen Tarifvertrag über Akkordlöhne abschließen wollte. Ein solcher Tarifvertrag bestand bis dahin noch nicht. Am 1. April 1964 war zwar im Baugewerbe ein neuer Tarifvertrag in Kraft getreten, der eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit von 42 1/2 auf 42 Stunden und eine allgemeine Lohnerhöhung von etwa 7 % brachte. Die Lohnerhöhung galt aber nicht für die Akkordsätze; hier verblieb es im wesentlichen bei den zuletzt im November 1961 zwischen der Beklagten und den einzelnen Estrichlegern vereinbarten Akkordsätzen. Der von der IG Bau-Steine-Erden erstrebte Tarifvertrag über Akkordlöhne, durch den erstmalig die Akkordpreise für Fußbodenleger tariflich vereinbart werden sollten, war, ebenso wie eine Betriebsvereinbarung, noch nicht zustandegekommen.

Am 16. April 1964 versammelten sich die Estrichleger der Beklagten, darunter der Kläger, im Betriebe der Beklagten und beschlossen mit großer Mehrheit, die Akkorde zu kündigen und für den Fall, daß günstigere Akkordbedingungen nicht zustande kämen, nur noch im Stundenlohn, der damals 3,90 DM betrug, zu arbeiten. Nach dieser Versammlung kündigten noch am selben Tage 29 der seinerzeit bei der Beklagten tätigen 31 Estrichleger – jedoch nicht der Kläger – ihr Arbeitsverhältnis in gleichlautenden Schreiben zum 20. April 1964 mit dem Angebot, im Stundenlohn weiterzuarbeiten, falls die Akkordsätze nicht angemessen an die neuen Tarife im Baugewerbe angeglichen würden.



57

Als daraufhin die Betriebsleitung mit dem Betriebsrat um eine Aufhebung des Kündigungssterms vom 20. April 1964 verhandelte, erklärten sich die Estrichleger, ohne einen neuen Zeitpunkt für ihre Kündigung festzulegen, damit einverstanden, zunächst die weiteren betrieblichen Akkordverhandlungen abzuwarten.

Am 26. Juni 1964 hielten die Estrichleger eine neue Versammlung ab, zu der auch der Betriebsratsvorsitzende sowie der Kläger und zwei weitere Betriebsratsmitglieder erschienen waren. Nachdem für die Beklagte deren Abteilungsleiter S

zur Lohnlage gesprochen hatte, sprach auch der Kläger. Im Verlaufe der Versammlung wurde mit einer Mehrheit von 27 der 32 abgegebenen Stimmen bei drei ungültigen und zwei Gegenstimmen der alte Beschluß vom April 1964 erneut gefaßt und beschlossen, ab 1. Juli 1964 nur noch im Stundenlohn zu arbeiten, falls die Akkordpreise nicht erhöht würden.

Die Beklagte - hiervon unterrichtet - schrieb am 29. Juni 1964 an ihre Arbeitnehmer, es gebe keine Teilkündigung, die Arbeitsverhältnisse liefen daher zu den alten Bedingungen weiter.

Am 2. Juli 1964 kamen die Estrichleger erneut im Betriebe zusammen. Der Kläger hatte hektographierte Kündigungsschreiben mitgebracht, die an die Estrichleger verteilt und ausgefüllt an einem Tisch, an dem der Kläger und der Betriebsratsvorsitzende saßen, wieder abgegeben wurden. Am nächsten Tag wurden die Schreiben denjenigen Estrichlegern, die kündigen wollten, wieder ausgehändigt. Noch am 3. Juli 1964 gaben 17 von den insgesamt damals 30 Estrichlegern - jedoch nicht der Kläger - bei der Beklagten wörtlich übereinstimmende Kündigungserklärungen folgenden Inhalts ab:

"Betr.: Kündigung

Ich kündige hiermit mein Arbeitsverhältnis mit der tariflichen Kündigungsfrist von drei Tagen zum:
Mittwoch, den 8.7.1964.

Diese Kündigung ist eine Änderungskündigung. Ich bin gewillt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen nach Ablauf der Kündigungsfrist, aber nur im Zeitlohn oder zu geänderten Akkordbedingungen, welche die erfolgte Stundenlohnerrhöhung und Arbeitszeitverkürzung angemessen berücksichtigen."

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Als die Beklagte keine besseren Akkordbedingungen anbot, schieden 8 dieser 17 Estrichleger am 8. Juli 1964 auch tatsächlich aus. Die Beklagte, die keine neuen Estrichleger finden konnte, vergab daraufhin Aufträge an Subunternehmer. Die übrigen 9 Estrichleger setzten nach Rücksprache mit der Beklagten ihre Arbeit zu den bisherigen Akkordsätzen fort. Die Beklagte bestätigte ihnen, daß ihre Kündigung im beiderseitigen Einverständnis als hinfällig angesehen werde.

Dem Kläger kündigte die Beklagte fristlos mit Schreiben vom 3. Juli 1964 wie folgt:

"Wie Sie wissen, arbeiten unsere Estrichleger genau wie die Estrichleger in den anderen Betrieben ausschließlich im Akkord, d.h. im Leistungslohn in der Weise, daß für jeden qm verlegten Estrich ein bestimmter Betrag gezahlt wird. Damit ist die Verpflichtung, diese Arbeiten ausschließlich im Leistungslohn zu verrichten, Inhalt des Arbeitsvertrages eines jeden einzelnen Estrichlegers.

Wie unsere Feststellungen jetzt ergeben haben, haben Sie in der Betriebsversammlung am 26.6.1964 die Estrichleger aufgefordert, die Estricharbeiten nur noch in Stundenlohnarbeit zu verrichten. Sie haben damit die Estrichleger aufgefordert, ihre Arbeitsverträge vom 1.7.1964 an nicht mehr ordnungsgemäß zu erfüllen. Die Estrichleger haben auch gleichlautend und im Vervielfältigungsverfahren gedruckte Kündigungen ausgesprochen. Diese Aufforderung durch Sie ist ein grober Verstoß gegen Ihre Treupflicht. Es ist uns nicht mehr zuzumuten, das Arbeitsverhältnis mit Ihnen fortzusetzen, so daß wir zu unserem Bedauern gezwungen sind, Sie hiermit fristlos zu entlassen. Das Arbeitsverhältnis endet mit sofortiger Wirkung. Ihre Arbeitspapiere können Sie bei uns abholen."

Der Kläger begehrt die Feststellung, daß sein Arbeitsverhältnis durch diese fristlose Kündigung nicht aufgelöst worden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

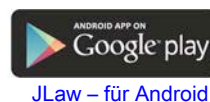


Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht ist mit Recht zu dem Ergebnis gekommen, daß die fristlose Entlassung des Klägers wirksam war.

1. Zutreffend geht das angefochtene Urteil davon aus, daß die Beklagte dem Kläger, weil er Mitglied des Betriebsrats war, nach § 13 Abs. 1 KSchG nicht ordentlich, sondern nur außerordentlich kündigen durfte. Es ist auch richtig, daß beim Kläger nicht nur die für die fristlose Entlassung eines gewerblichen Arbeiters in § 123 GewO einzeln aufgezählten Kündigungsgründe maßgebend sind, sondern nach § 124 a GewO jeder wichtige Grund ausreicht, der es bei Berücksichtigung aller Umstände für die Beklagte unzumutbar macht, den Kläger weiter zu beschäftigen. Denn ein Arbeitnehmer, dem ordentlich überhaupt nicht gekündigt werden darf, kann in dieser Hinsicht nicht anders behandelt werden als einer, bei dem nur eine längere als 14-tägige Kündigungsfrist vereinbart ist. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 1, 185 [188]; 2, 139 [140]; 2, 266 [270]).

2. Den wichtigen Grund zur fristlosen Entlassung hat das Landesarbeitsgericht darin gesehen, daß der Kläger die Gruppe der Estrichleger unter Verletzung seiner arbeitsrechtlichen Treuepflicht dahin beeinflusst habe, die Beklagte durch gleichzeitige und gleichartige Änderungskündigungen unter Druck zu setzen, um eine Erhöhung der Akkordsätze zu erreichen. Im einzelnen hat es, teils als unstreitig, teils auf Grund der Beweisaufnahme festgestellt, der Kläger habe in der Versammlung am 26. Juni 1964 den anderen Estrichlegern den - dann auch gefaßten - Beschluß, den Akkord ab 1. Juli 1964 außer Kraft zu setzen und nur noch im Stundenlohn zu arbeiten, mit dem Hinweis "schmackhaft gemacht", auf diese Weise zwingen man den Arbeitgeber, die Akkordlöhne zu erhöhen; er habe auch von "Kampfmaßnahmen" gesprochen. Später habe er die hektographierten Kündigungsschreiben herbeigeschafft, die für die Kündigungen benutzt wurden; die unterzeichneten Kündigungsschreiben seien an einem Tisch abgegeben worden, an dem neben dem Betriebsratsvorsitzenden der Kläger



- 6 -

gesessen habe. Darüber hinaus habe der Kläger zum gemeinsamen Handeln in der vorgeschlagenen Weise noch dadurch ermuntert, daß er den Estrichlegern ein Zeitungsinserat zeigte, in dem eine andere Firma Fußbodenleger suchte.

Diese Feststellungen binden den Senat. Die Revision hat sie auch nicht angegriffen.

3. Sie nimmt vielmehr in erster Linie für den Kläger zur Rechtfertigung seines Verhaltens das Grundrecht der Koalitionsfreiheit in Gestalt von Art. 9 Abs. 3 GG in Anspruch. Danach ist für jedermann und für alle Berufe das Recht gewährleistet, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Nach allgemeiner Ansicht schützt dieses Grundrecht sowohl die Koalition als solche als auch die einzelnen, die an ihr teilnehmen. Dabei ist nicht allein die Mitgliedschaft bei der Organisation geschützt, sondern auch die Betätigung in ihr und für sie.

Schon hier ist aber zu bedenken, daß die Mitgliedschaft des Klägers in seiner Gewerkschaft und seine Eigenschaften als Vorstandsmitglied, Vorsitzender der Fachgruppe Fußbodenleger der Verwaltungsstelle G... sowie Mitglied einer Tarifkommission ihn zu seinem Vorgehen nicht legitimierten. Der Kläger ist, wie das angefochtene Urteil (Seite 15) feststellt, bei seinem Vorgehen nicht ausdrücklich als Gewerkschaftler aufgetreten und hat diese Eigenschaft auch in der Versammlung vom 26. Juni 1965 nicht kenntlich gemacht. Wenn das Urteil hieran die Folgerung knüpft, der Kläger könne sich deswegen zur Rechtfertigung seines Verhaltens auf diese Eigenschaft nicht berufen, so ist das rechtlich nicht zu beanstanden. Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat bereits in seiner Entscheidung vom 22. Mai 1959 (AP Nr. 3 zu § 25 BetrVG) ausgesprochen, daß ein Arbeitnehmer, der zugleich Betriebsratsmitglied und Gewerkschaftsfunktionär ist, verpflichtet ist, darauf hinzuweisen, wenn er in der zuletzt genannten Eigenschaft auftreten will. Selbst wenn aber der Kläger im vorliegenden Falle nur oder auch als Gewerkschaftler gehandelt hätte, was, wie gesagt, nicht der Fall ist, würde ihm das nichts nützen, weil, wie noch darzulegen sein wird, sein Handeln als Vorgehen im kollektiven Arbeits-

- 7 -



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

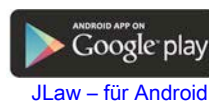


kampf zu bewerten ist. Der Kläger hat nicht behauptet, daß ihn seine Gewerkschaft mit einem derartigen Vorgehen beauftragt oder ihn dazu ermächtigt habe.

Der Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 30. November 1965 (2 BvR 54/62 abgedruckt in Betrieb 66, S. 229), auf den sich die Revision in der mündlichen Verhandlung besonders berufen hat, behandelt einen ganz andersartigen Fall. Dort wird der Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG einem im öffentlichen Dienst stehenden Arbeitnehmer zugebilligt, der als Funktionär seiner Gewerkschaft bei der Vorbereitung der Wahl zum Personalrat für seine Gewerkschaft geworben hat. Darin ist keine Parallele zu dem vorliegenden Falle zu finden.

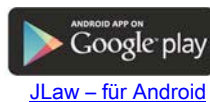
4. Der Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG beschränkt sich indessen nicht auf die Gewerkschaften und ihre Mitglieder, sondern erstreckt sich, jedenfalls in gewissem Umfange, auch auf andere Vereinigungen zur Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen und auf diejenigen, die an solchen Vereinigungen teilnehmen, auch wenn es sich um einen nur vorübergehenden Zusammenschluß einer Anzahl von Arbeitnehmern desselben Betriebes zum Erreichen eines einmaligen Zieles handelt (Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., Bd. II, S. 2, der in einer Fußnote auf Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, 6. Aufl., Bd. II, S. 57 verweist; vgl. auch BVerfG 4, 96). Ob die vom Kläger aktivierte Gruppe der Estrichleger bei der Beklagten trotz Fehlens einer festen Rechtsform nach der Art und Intensität ihres kollektiven Vorgehens eine solche durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Vereinigung war, kann indessen dahinstehen. Es braucht gegebenenfalls auch nicht geprüft zu werden, ob sie tariffähig und zum Arbeitskampf legitimiert war. Dies alles kann zugunsten des Klägers aus folgenden Gründen unterstellt werden.

5. Das vom Kläger organisierte gemeinsame Vorgehen gipfelte in den gleichzeitigen und gleichartigen Änderungskündigungen von 17 der insgesamt etwa 30 Estrichleger am 3. zum 8. Juli 1963. Dadurch wurde die Beklagte vor die Wahl gestellt, die Kündigenden nach Ablauf der gestellten Frist entweder im Zeitlohn oder zu einem höheren, allerdings nicht in Zahlen ausgedrückten Akkordlohn weiterzubeschäftigen oder aber sie ganz



ausscheiden zu lassen. Das war die Einleitung eines kollektiven Arbeitskampfes. Die Beklagte sollte durch das gemeinsame Vorgehen der Kündigenden unter Druck gesetzt werden, eine Erhöhung des Akkordlohnes zu bewilligen. Dazu waren die gemeinsamen Änderungskündigungen von mehr als der Hälfte der Estrichleger geeignet. Denn die Beklagte mußte besorgen, daß ihr sowohl bei dem Ausscheiden der Kündigenden als auch bei ihrer Weiterbeschäftigung im Zeitlohn mit der damit naturgemäß verbundenen geringeren Intensität der Arbeit weniger Arbeitskraft zur Verfügung stand als vorher, so daß sie in Not geriet, die ihr erteilten Aufträge ihrer Kunden termingerecht erfüllen zu können, da sie keine neuen Arbeitskräfte finden konnte. Das wird dadurch bestätigt, daß die Beklagte tatsächlich dazu übergehen mußte, Aufträge an Sub-Unternehmer zu vergeben, was für sie eine Einbuße bedeutete. Wären alle 17 Estrichleger, die Änderungskündigungen ausgesprochen hatten, dabei geblieben und hätten nicht neun davon ihren Entschluß geändert und einstweilen zu dem bisherigen Akkordlohn weitergearbeitet, so wäre die Lage der Beklagten noch viel gefährlicher gewesen. Eine solche Drucksituation der Beklagten lag auch in dem Willen des Klägers. Denn er hat nach den getroffenen Feststellungen in der Versammlung der Estrichleger am 2. Juli 1964 im Beisein von Vertretern der Beklagten dem Sinne nach gesagt, nunmehr sei die Zeit zum Handeln gekommen und man zwingt auf diese Weise, nämlich durch "Kampfmaßnahmen", den Arbeitgeber, die Akkordlöhne zu erhöhen (Urteil S. 13, 14). Daß derart organisierte massenhafte Änderungskündigungen von Arbeitnehmerseite als kollektiver Arbeitskampf anzusehen sind, entspricht natürlicher Auffassung. Ob dasselbe auch für Massenänderungskündigungen von Arbeitgeberseite gilt, was im Hinblick auf die in diesem Falle eingreifenden gesetzlichen Schutzvorschriften in §§ 15, 16 KSchG und § 56 Abs. 1 Buchstabe g BetrVG wohl zu verneinen wäre (vgl. BAG 3, 266 [269 f.]), kann hier dahingestellt bleiben.

6. Selbst wenn das vom Kläger organisierte gemeinsame Vorgehen der Estrichleger an und für sich durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt war, was, wie schon gesagt, zugunsten des Klägers unterstellt werden kann, so stellt doch das Verhalten des Klägers in



anderer Beziehung einen wichtigen Kündigungsgrund im Sinne von § 124 a GewO dar. Als der Kläger den Arbeitskampf der Estrichleger um einen höheren Akkordlohn organisierte, schwebten die- serhalb noch Tarifvertragsverhandlungen zwischen den zuständi- gen Partnern. Das ist zwischen den Parteien unstreitig und hat das angefochtene Urteil festgestellt. Es sagt in seinem Tatbe- stand (Seite 3), zur gleichen Zeit, nämlich im April 1964, schwebten in Nordrhein-Westfalen zwischen der IG Bau-Steine- Erden und der Arbeitgeberseite Verhandlungen über den Abschluß eines Akkordtarifvertrages für das Baugewerbe; der Kläger habe am 13. April 1964 als Mitglied einer Tarifkommission seiner Gewerkschaft an einer Besprechung mit dem Baugewerbeverband teilgenommen. Daß diese Verhandlungen zur Zeit der vom Kläger organisierten Kündigungsaktion noch nicht abgebrochen waren, ergibt das vom Kläger überreichte Protokoll über die Versamm- lung vom 26. Juni 1964, das von ihm selbst unterschrieben ist und wonach er sich zwar über die Verzögerung der Tarifverhand- lungen beklagt, aber nicht ihr Scheitern behauptet hat. Noch in seinem Schriftsatz vom 14. August 1964 hat der Kläger vor- tragen lassen, daß die IG Bau-Steine-Erden in Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite über den Abschluß eines Akkordtarif- vertrages stehe. Daneben schwebten auch noch Verhandlungen der Beklagten mit dem Betriebsrat über eine Erhöhung der Akkord- sätze innerhalb des Betriebes.

7. Unter diesen Umständen hat das angefochtene Urteil mit Recht angenommen, daß es eine vorwerfbare schwere Verletzung der Treuepflicht war, wenn der Kläger, der als Mitglied der Tarifkommission seiner Gewerkschaft und des Betriebsrats wußte, daß die genannten Verhandlungen noch nicht abgeschlossen waren, trotzdem dazu übergang, die Estrichleger - wie dargetan - zum gemeinsamen Arbeitskampf gegen die Beklagte aufzurufen. Die Beklagte durfte darauf vertrauen, daß während der Dauer der Verhandlungen die Arbeit ungestört fortgesetzt würde und da- durch für sie eine gleichmäßige Kalkulation gewährleistet war. Dies durfte sie um so mehr, als sich die Estrichleger noch Ende April bereitgefunden hatten, zunächst die betrieblichen Akkord- verhandlungen abzuwarten. Der vom Kläger angeregte und organi- sierte Bruch des Arbeitsfriedens brachte die Beklagte in eine



gefährliche Lage. Es war ihr daraufhin nicht mehr zuzumuten, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger auch nur einen Tag fortzusetzen. Daß der Kläger sich an der kollektiven Änderungskündigung nicht persönlich beteiligt, d.h. nicht selbst gekündigt hat, kann ihn nicht entlasten. Sein Verhalten erfüllt den Tatbestand von § 123 I 7 GewO, wonach fristlos entlassen werden kann, wer Mitarbeiter zu Handlungen verleitet oder zu verleiten versucht, welche wider die Gesetze oder die guten Sitten verstoßen. Zu seinen Gunsten kann nur berücksichtigt werden, daß der Unmut der Estrichleger darüber, daß ihre Akkordlöhne mit den Zeitlöhnen der anderen Arbeiter nicht Schritt hielten, begreiflich war und nach einem Ventil suchte. Das brauchte die Beklagte aber nicht davon abzuhalten, den wohl überlegten massiven und wie dargelegt nicht zu rechtfertigenden Angriff des Klägers mit dessen fristloser Entlassung zu beantworten. Unter diesen Umständen braucht nicht geprüft zu werden, ob und inwieweit die Eigenschaft des Klägers als Mitglied des Betriebsrats im Hinblick auf die Friedenspflicht des Betriebsrats (§ 49 BetrVG) ein weiterer Grund war, sein Verhalten zu mißbilligen.

Ob die fristlose Entlassung des Klägers lediglich als Maßnahme in einem Arbeitskampf im Sinne von § 23 KSchG zu bewerten ist, kann dahinstehen. Ist dies der Fall, dann hätte die Beklagte dem Kläger allerdings, obwohl er Mitglied des Betriebsrats war, trotz der Schutzvorschrift des § 13 Abs. 1 KSchG, die dann nicht anzuwenden wäre, auch ordentlich kündigen können, ohne zu dem schärferen Mittel der fristlosen Entlassung zu greifen. Dazu verpflichtet war sie aber nicht, weil bei Berücksichtigung aller Umstände ein wichtiger Kündigungsgrund gegeben war. Es braucht daher nicht geprüft zu werden, ob die fristlose Entlassung, sofern sie nicht durchgriffe, in eine vorsorgliche ordentliche Kündigung umgedeutet werden könnte.

gez. Schilgen

Dr. Meier-Scherling

Dr. Rongier

Dr. Müller

Neumann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)