

38. 1. Welche Bedeutung hat die in einem Tarifvertrag enthaltene Bestimmung, daß eine Kündigung zwecks Lösung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen sei?

2. Verfüßt ein sog. Sympathiestreik gegen den Tarifvertrag?

III Zivilsenat. Ur. v. 29. Januar 1915 i. S. Expeditions- u. Elbschiffahrtskontor in Sch. (Kl.) w. Deutschen Transportarbeiterverband in B. (Bekl.). Rep. III. 365/14.

I. Landgericht Magdeburg.

II. Oberlandesgericht Raumburg a. S.

Am 4. April 1913 sind sämtliche bei der Klägerin angestellten Hafenarbeiter und Rangierer, die dem beklagten Verbands angehörten, in Arbeitsausstand getreten, ohne Lohn Differenzen oder sonstige Streitigkeiten mit der Klägerin zu haben, lediglich zu dem Zwecke, den damals streikenden Boots- und Deckmannschaften im Binnenschiffahrtsgewerbe, die insbesondere die Erlangung einer fünfstündigen Nachtpause erstrebten, Unterstützung zu gewähren. Nach der Unterstellung des Berufungsgerichts hat der Beklagte die Arbeiter der Klägerin zu dem Streik veranlaßt. Die Klägerin verlangte vom Beklagten den Ersatz des ihr durch den Streik erwachsenen Schadens und hat ihren Anspruch auf die Verletzung des Tarifvertrags vom 3. Januar 1912 sowie auf eine im Verhalten des Beklagten liegende unerlaubte Handlung im Sinne von §§ 823, 826 BGB. gestützt. Der bis zum 30. Juni 1913 gültige Tarifvertrag enthält Bestimmungen über die Lohnsätze, Überstunden und die Arbeitszeit; insbesondere

bestimmt er unter der Überschrift „Lösung des Arbeitsverhältnisses“: „eine Kündigung zwecks Lösung des Arbeitsverhältnisses ist für beide Vertragsparteien ausgeschlossen“. Die Klage wurde in den Vorinstanzen abgewiesen. Auch die Revision wurde zurückgewiesen.

Aus den Gründen:

„Der Tarifvertrag vom 3. Januar 1912 . . . verpflichtete den Beklagten, für ein tarifgemäßes Verhalten seiner bei der Klägerin angestellten Mitglieder zu sorgen und jede Handlung zu unterlassen, durch die ein den Tarifbestimmungen zuwiderlaufendes Verhalten veranlaßt oder begünstigt wurde (R.G. Bd. 73 S. 100). Die Frage des vorliegenden Falles ist nur die, welche Verpflichtungen hinsichtlich des Verhaltens der Arbeiter übernommen wurden, ob insbesondere eine Verletzung der Tariftreue deshalb anzunehmen sei, weil die Arbeiter ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus dem Dienste der Klägerin ausgetreten sind, und weil die Arbeitniederlegung im Wege des Streiks, des gemeinsamen und gleichzeitigen Vorgehens, erfolgt ist. Die Klägerin vertritt die Auffassung, daß die die Lösung des Arbeitsverhältnisses betreffende Bestimmung des Tarifvertrags: „eine Kündigung zwecks Lösung des Arbeitsverhältnisses ist für beide Parteien ausgeschlossen“, den Ausschluß der Arbeitniederlegung und der Arbeiterentlassung während der ganzen Dauer des Tarifvertrags bedente. Im Gegensatz hierzu hat das Berufungsgericht die Bestimmung dahin ausgelegt, daß durch sie die Einhaltung einer Kündigungsfrist ausgeschlossen worden sei, daß also Arbeitniederlegung und Arbeiterentlassung jederzeit ohne Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zulässig gewesen sei. Diese Auslegung ist nicht, wie die Revision meint, zu beanstanden. Zutreffend hat das Berufungsgericht auf die Unwahrscheinlichkeit hingewiesen, daß ein zur Wahrung der Arbeiterinteressen berufener Verband seine Mitglieder auf die lange Dauer von 1½ Jahren an den Arbeitgeber habe binden wollen. Im übrigen kann, wie dies auch der erste Vorsitzende des Kaufmanns- und Gewerbegerichts Berlin, der Magistratsrat v. Schulz, in seinem vom Berufungsgerichte dem Urteile zugrunde gelegten Gutachten aus seiner Erfahrung bestätigt hat, der Kündigungsausschluß sehr wohl im Sinne des Ausschlusses der gesetzlichen Kündigungsfrist verstanden werden. Bei dieser allgemeinen Auffassung von der Bedeutung des Kündigungsausschlusses war das

Berufungsgericht in keiner Weise verpflichtet, eine weitere Äußerung von der Handelskammer in Magdeburg einzuholen. . . .

Weiterhin kommt in Betracht, ob nicht die im Wege des Streiks erfolgte gemeinschaftliche Niederlegung der Arbeit die im Tarifvertrag übernommenen Verpflichtungen verletzte. Dies wäre zweifellos dann der Fall, wenn der Zweck des Streiks auf die Bewilligung anderer Tarifbestimmungen, insbesondere anderer Lohnbedingungen gerichtet gewesen wäre. So liegt aber die Sache im vorliegenden Falle nicht, da nach der Feststellung des Berufungsgerichts die Arbeiter der Klägerin durch den Streit nicht unmittelbar eigene Interessen, deren Regelung im Tarifvertrag erfolgt war, verfolgten, sondern lediglich im Wege des sogenannten Sympathie- oder Solidaritätsstreiks andere Arbeiter, auf die der Tarifvertrag sich nicht bezog, in deren Bestrebungen für günstigere Arbeitsbedingungen unterstützen wollten. Der zwischen den Parteien geschlossene Tarifvertrag enthält auch keine allgemeine Bestimmung dahin, daß während seiner Dauer Streike überhaupt nicht veranstaltet werden dürfen, wie dies in anderen Tarifverträgen vorgeschrieben ist (Reichsarbeitsblatt 1908 S. 368 § 6, S. 477 § 10). Ebensovienig läßt sich aus dem Wesen des Tarifvertrags unter Anwendung der Grundsätze von Treu und Glauben ableiten, daß ein Sympathiestreik die Tariftreue verletze; denn ein solcher Streik dient im wesentlichen Zwecken, die außerhalb der tarifrechtlichen Regelung liegen. Hiernach kommt es darauf an, ob nach den Umständen des Einzelfalls der Wille der vertragschließenden Parteien auch auf den Ausschluß des Sympathiestreiks während der Vertragsdauer gerichtet ist. Die Annahme des Berufungsgerichts aber, daß in dem fraglichen Tarifvertrag ein solcher Wille nicht zum Ausdruck gekommen sei, läßt in keinerlei Richtung einen Rechtsirrtum erkennen.“ . . .