

Arbeiter nicht mehr zugemutet werden kann. Deshalb steht m. E. dem Arbeitgeber das Recht der fristlosen Kündigung aus § 626 zu.

Da das Verhalten des streikenden Arbeiters vertragswidrig ist, wie oben näher dargelegt wurde, ist er dem Arbeitgeber zum Ersatz des durch die Aufhebung des Dienstverhältnisses entstehenden Schadens gemäß § 628 Abs. 2 verpflichtet, wie z. B. der eventuell höheren Kosten für Ersatzdienstleistungen, die sich der Arbeitgeber verschaffen mußte, der Auslagen für deren Beschaffung und ähnliches.

Für die Arbeitsverträge der gewerblichen Arbeiter gelten besondere Bestimmungen. Nach § 123 I 3 GewO. würde der Streik, da er als beharrliche Verweigerung der dem Arbeiter nach dem Arbeitsvertrag obliegenden Verpflichtungen aufzufassen ist, einen Grund zur fristlosen Entlassung abgeben. Dieses Recht kann aber gemäß § 123 II nur binnen einer Woche nach Kenntnis von dem Entlassungsgrund ausgeübt werden. Diese Ausschlußfrist kann m. E. auch nicht auf dem Wege über § 124a GewO., einer dem § 626 BGB. analogen Bestimmung, umgangen werden, da die spezielle Regelung in § 123 die Anwendung der generellen Regel, der Kündigung aus wichtigem Grunde schlechthin, ausschließt.

Es ist noch die Bestimmung des § 124b GewO. zu berücksichtigen. Nach LANDMANN (S. 456) liegt der Fall des rechtswidrigen Verlassens der Arbeit vor, „wenn der Geselle oder Gehilfe die Arbeit vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit oder der Kündigungsfrist oder ohne Aufkündigung, ohne die Absicht wiederzukehren, verlassen hat . . . Im Falle des § 124b ist vorausgesetzt, daß der Arbeiter selbst das Arbeitsverhältnis ausdrücklich oder stillschweigend aufgelöst hat“. Hält man, und diese Auffassung wird durch den Wortlaut des Gesetzes gestützt, die Absicht, nicht wiederkehren zu wollen, für eine Voraussetzung der Anwendungsmöglichkeit des § 124b, so muß man aus dieser Auffassung folgern, daß § 124b beim Streik nicht anwendbar ist. Denn der streikende Arbeiter hat im Regelfalle die Absicht, die Arbeit wiederaufzunehmen und nicht etwa die Absicht, das Arbeitsverhältnis durch den Streik aufzulösen.

Für die Bergarbeiter gilt das Gleiche, wie für die gewerblichen Arbeiter, es sei deshalb nur auf das oben Gesagte und auf § 82, 3 des Allg. Berggesetzes verwiesen.

Es sei endlich auch noch § 72 I 2 HGB. erwähnt, der als Beispiel für einen wichtigen Grund zur Kündigung bei kaufmännischen Angestellten die beharrliche Arbeitsverweigerung des Verpflichteten anführt.

## Einwirkung von Streik und Aussperrung auf den Einzelarbeitsvertrag<sup>1)</sup>.

### Korreferat.

Von Senatspräsident Dr. HERMANN DERSCH-Berlin.

Das Referat und Korreferat zu diesem Thema sind durch Vereinbarung in der Weise verteilt worden, daß eine gewisse Arbeitsteilung stattfindet. Die Hauptmasse

<sup>1)</sup> Außer der zum Referat angegebenen Literatur sind u. a. benutzt und teilweise zitiert: BUCHWALD: Lohnanspruch bei Streik. Arbeitsrecht 1922, Sp. 257. — DENECKE: Einfluß von Streiks und Aussperrungen auf den Arbeitsvertrag und insbesondere auf das Amt eines Betriebsratsmitglieds. Schlichtungswesen 1923, S. 205. — ERDEL: Teilstreik, Rechtsfolgen II. Kart. Ausk. d. Arbeitsrechts. — HENRICH: Betriebsstilllegung bei Aussperrung und Streik. Schlichtungswesen 1924, S. 129. — HERSCHEL: Kündigung und Aussperrung. Arbeitsrecht 1924, Sp. 178. — KASKEL: Lohnanspruch Arbeitswilliger bei Betriebsstockungen. Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht 1922, S. 1. — LANDMANN: Anwendbarkeit der §§ 84ff., 69ff. BRG. bei Aussperrungen. Arbeitsrecht 1923, Sp. 385. — LANGE: Einfluß von Streiks und Aussperrungen auf den Arbeitsvertrag und insbesondere auf das Amt eines Betriebsratsmitglieds. Schlichtungswesen 1924, S. 5. — LEDIG: Schadensersatzpflichten bei vorzeitiger Lösung des Dienstverhältnisses. Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht 1924, Sp. 344. — NIPPERDEY: Vertrags-