

Für das Nachschlagewerk !	Ja	
Für die Fachpresse !	Ja	
Für die Amtliche Sammlung !	Ja	zu Ziff. 5 - 7 der Entscheidungsgründe

Gesetz: GG Art. 9 Arbeitskampf; BGB § 138, § 242, § 613 a,
§ 626 Abs. 1 ; ZPO a.F. § 130 Nr. 6, § 141,
§ 253, § 265 Abs. 2, § 295 Abs. 1, § 445 ff.;
KSchG 1969 § 4 ; BetrVG 1972 § 77 Abs. 2 Satz 2,
§ 87, § 112 Abs. 1 und Abs. 6, § 106 Abs. 2,
§ 111, § 112; SchwbG § 12

Leitsätze:

Auch bei einer außerordentlichen Kündigung wegen Teilnahme an einer rechtswidrigen Arbeitsniederlegung sind alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles zu beachten und die Interessen der Parteien vollständig gegeneinander abzuwägen, insbesondere auch der Grad der Beteiligung des Arbeitnehmers an der Arbeitsniederlegung und die Erkennbarkeit der Rechtswidrigkeit der Maßnahme einerseits und ein etwaiges eigenes rechtswidriges, die Arbeitsniederlegung mit auslösendes Verhalten des Arbeitgebers andererseits. Der Gesichtspunkt der Solidarität kann vor allem bei einer "schlichten" Teilnahme an der Arbeitsniederlegung zu Gunsten des Arbeitnehmers sprechen.

Aktenzeichen: 1 AZR 103/76

Urteil des BAG vom 14. Februar 1978

LAG

Hamm



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos (mobile App)
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

1 AZR 103/76

5 Sa 718/75 Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Februar 1978

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

URTEIL

In Sachen



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



1 AZR 103/76

5 Sa 718/75 Hamm

Verkündet am
14. Februar 1978

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

URTEIL

In Sachen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

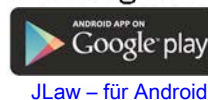
pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. November 1977 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth und Richter Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Hirschmann und Schwarz für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten wird hinsichtlich des Klägers H auf ihre Kosten zurückgewiesen.
Auf die Revision der Kläger B, Ch, E, G, Gr, Hö, J, K, N, R, Rü, S, Sch, Si, St und W wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 27. Oktober 1975 - 5 Sa 718/75 - insoweit aufgehoben, als es diese Kläger betrifft und über die Kosten entschieden hat. Insoweit wird der Rechtsstreit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen, auch wegen der Kosten des Revisionsverfahrens.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die ursprünglich 23 Kläger bekämpfen mit der vorliegenden Klage fristlose Kündigungen, die die Beklagte ihnen gegenüber im Zusammenhang mit einer von der Belegschaft ihres Betriebs durchgeführten Arbeitsniederlegung ausgesprochen hat.

In den Jahren 1972 und 1973 hat die Beklagte mit Ausnahme der Kläger Ch, Hö, Sch und St mit sämtlichen Klägern dieses Verfahrens - wie mit der Mehrzahl ihrer Arbeitnehmer - unter Verwendung entsprechender Vertragsformulare neue schriftliche Arbeitsverträge mit einer beigefügten Arbeitsordnung gemäß einem Muster der Gewerkschaft Chemie-Papier-Keramik abgeschlossen. Nach § 5 Abs. 5 dieser Arbeitsordnung, die weder von der Geschäftsleitung der Beklagten noch vom Betriebsrat unterschrieben ist, bedürfen Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats.

Mit Schreiben vom 13. März 1975, den Klägern am 15. März 1975 zugegangen, hat die Beklagte den Klägern gegenüber die fristlose Kündigung mit der Begründung ausgesprochen, sie hätten sich am wilden Streik des 7. März 1975 beteiligt. Gleichzeitig erteilte sie den Klägern ab sofort Hausverbot und behielt sich Regreßansprüche vor. Die Beklagte hatte den Betriebsrat mit Schreiben vom 10. März 1975 von den beabsichtigten Kündigungen unterrichtet. Der Betriebsrat widersprach mit Schreiben vom 12. März 1975.

Mit ihren am 21. März 1975 beim Arbeitsgericht eingegangenen und später verbundenen Einzelklagen haben sich die Kläger gegen ihre fristlose Entlassung gewandt.

Die einzelnen Klageschriften waren von dem Prozeßbevollmächtigten der Kläger nicht handschriftlich unterzeichnet, sondern weisen hektographierte Unterschriften auf. Nach dem nicht bestrittenen Vorbringen der Kläger sind die Klageschriften im Abzugsverfahren unter Benutzung einer Schablone wie folgt hergestellt worden: Auf die aus drei Blättern bestehende Schablone wurde mit der Schreibmaschine die Klageschrift - bis auf Namen und persönliche Daten des jeweiligen Klägers - geschrieben. Zur Unterzeichnung der Klageschriften wurde zwischen dem Kartonblatt und dem Kohlepapier eine Glasplatte gelegt. Der Prozeßbevollmächtigte



- 4 -

setzte dann mit einem Stahlstift die Unterschrift in den dafür vorgesehenen Zwischenraum auf das Deckblatt der Schablone, den sog. "Durofilm". Anschließend wurden die so beschriebenen Matrizen vervielfältigt. Danach wurden in die einzelnen Exemplare Namen und Daten des jeweiligen Klägers eingesetzt.

Die mit den Klageschriften eingereichten, formularmäßigen Prozeßvollmachten sind von den jeweiligen Klägern handschriftlich unterzeichnet worden, weisen aber in den dafür vorgesehenen Spalten weder den Namen des Prozeßbevollmächtigten, noch die Bezeichnung der Sache, noch Ort und Datum der Ausstellung der Vollmacht aus.

Die Beklagte hat die Art und Weise der Klageerhebung erstmals in der Berufungsinstanz gerügt und die Meinung vertreten, die Klagefrist des § 4 KSchG sei unheilbar versäumt. Auch wenn später die Anträge zu Protokoll gegeben worden seien, bedeute dies keine Heilung des Mangels.

Die Kläger vertreten die Auffassung, die von der Beklagten ausgesprochenen fristlosen Kündigungen seien in ihrer Mehrzahl schon deswegen unwirksam, weil der Betriebsrat ihnen nicht zugestimmt habe. Das Zustimmungserfordernis ergebe sich aus § 5 Abs. 5 der Arbeitsordnung, die, falls sie als Betriebsvereinbarung wegen der fehlenden Unterschriften nicht wirksam geworden sein sollte, zumindest durch ausdrückliche Inbezugnahme in den schriftlichen Arbeitsverträgen zum Inhalt der Einzelarbeitsverträge geworden sei. Ferner fehle es an einer ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG. Die Schreiben der Beklagten an den Betriebsrat erfüllten nicht die Voraussetzungen, die an eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats zu stellen seien. Schließlich stehe der Beklagten aber auch kein die fristlose Entlassung rechtfertigender wichtiger Kündigungsgrund zur Seite. Eine beharrliche Arbeitsverweigerung könne ihnen nicht vorgeworfen werden; die Beklagte habe sie nicht

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



mehrmals ergebnislos zur Arbeitsaufnahme aufgefordert. Vielmehr hätten sie der Beklagten seit dem 10. März 1975, insbesondere aber auch am 12. März 1975, ständig ihre Arbeitskraft angeboten. Die Beklagte habe dieses Arbeitsangebot jedoch nicht angenommen. Der geschäftsführende Gesellschafter der Beklagten habe schon am Morgen des 10. März 1975 grundlos die Öfen abstellen lassen und damit jede Produktion unmöglich gemacht. Die ihnen vorgeworfene und von ihnen zum Teil bestrittene Beteiligung an dem Streik vom 7. März 1975 und an der am 10. März 1975 begonnenen Arbeitsniederlegung rechtfertigten nicht die fristlose Kündigung. Die Aktion der Belegschaft könne nicht als wilder Streik gewertet werden. Vielmehr habe sich die Belegschaft durch Zurückhalten der Arbeitsleistungen gegen die ständigen und offenkundigen Rechtsverstöße der Beklagten zur Wehr gesetzt und dadurch von ihrem Notwehrrecht Gebrauch gemacht. Zu diesen Aktionen sei die Belegschaft gezwungen gewesen, weil die Beklagte durch ihr ständiges rechtswidriges Verhalten zu erkennen gegeben habe, daß ihr der Betrieb und das Schicksal ihrer Arbeitnehmer gleichgültig sei.

Im Termin vom 30. April 1975 hat das Arbeitsgericht gemäß Antrag der Kläger durch Versäumnisurteil festgestellt, daß die Arbeitsverhältnisse der Parteien durch die fristlosen Kündigungen der Beklagten vom 13. März 1975 nicht aufgelöst sind. Die Kläger haben beantragt, das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts vom 30. April 1975 aufrechtzuerhalten.

Die Beklagte hat beantragt, das Versäumnisurteil aufzuheben und die Klagen abzuweisen. Sie hat vorgebracht: Der Umstand, daß der Betriebsrat, der im übrigen ordnungsgemäß angehört worden sei, den beabsichtigten Kündigungen nicht zugestimmt habe, stehe der Wirksamkeit der Kündigungen nicht entgegen. Die Arbeitsordnung sei unwirksam, weil sie weder vom Betriebsrat noch von der Geschäftsleitung unterzeichnet



worden sei. Sie - die Beklagte - habe niemals die Absicht gehabt, die Arbeitsordnung in der Form einer Betriebsvereinbarung in ihrem Betrieb in Kraft zu setzen. Die Inbezugnahme der Arbeitsordnung in den mit den Arbeitnehmern abgeschlossenen Arbeitsverträgen könne die fehlenden Unterschriften ihrer Geschäftsleitung und des Betriebsrats unter der Arbeitsordnung nicht ersetzen. Selbst wenn aber die Arbeitsordnung wirksam als Betriebsvereinbarung zustande gekommen sein sollte, gelte das in § 5 Abs. 5 festgelegte Zustimmungserfordernis des Betriebsrats nur für fristgemäße, nicht aber für außerordentliche fristlose Kündigungen. Für deren Wirksamkeit sei ausschließlich § 626 BGB maßgebend. Die Mitglieder des Betriebsrats hätten sich sowohl bei der Vorbereitung als auch bei der Durchführung der Werksbesetzung und des Streiks so maßgeblich beteiligt, daß sich daraus die Verwirkung der Rechte des Betriebsrats ergebe. Der Betriebsrat sei während eines Streikgeschehens überhaupt nicht in der Lage, bei Arbeitgebermaßnahmen wie Einstellungen, Versetzungen und Entlassungen mitzuwirken. Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats seien suspendiert gewesen. Das gelte auch für die Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG, die im übrigen aber auch ordnungsgemäß erfolgt sei. Die fristlosen Entlassungen seien auch sachlich gerechtfertigt. Durch ihre Beteiligung an dem wilden Streik hätten die Kläger den Arbeitsfrieden so stark gestört, daß die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit ihnen unzumutbar geworden sei. Sämtliche Kläger hätten sich solidarisiert und die Arbeit niedergelegt. Die Kläger hätten sich einer beharrlichen Arbeitsverweigerung schuldig gemacht. Ihre erklärte Bereitschaft, die Arbeit erst nach Zurücknahme der 86 ausgesprochenen Kündigungen wieder aufzunehmen, stelle kein ausreichendes Angebot ihrer Arbeitsleistung dar.



- 7 -

Mit Urteil vom 27. Mai 1975 hat das Arbeitsgericht sein Versäumnisurteil aufrechterhalten. Das Arbeitsgericht hat die Auffassung vertreten, die angegriffenen fristlosen Kündigungen seien schon wegen der fehlenden Zustimmung des Betriebsrats rechtsunwirksam, ohne daß es darauf ankomme, ob die Beklagte den Betriebsrat ordnungsgemäß angehört habe und ob die Kündigungen sachlich gerechtfertigt seien.

In der Berufungsinstanz hat die Beklagte ihren Antrag auf Aufhebung des Versäumnisurteils des Arbeitsgerichts und auf Abweisung der Klage weiterverfolgt. In der mündlichen Verhandlung vom 27. Oktober 1975 hat das Landesarbeitsgericht die im Termin anwesenden Kläger über ihre Beteiligung an der Arbeitsniederlegung befragt und auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert, und die Klagen abgewiesen, mit der Ausnahme der Klage des Klägers H .

Das Landesarbeitsgericht hat eine rückwirkende Heilung des Mangels der ordnungsgemäßen Klageerhebung angenommen und weiter ausgeführt, die Unwirksamkeit der fristlosen Kündigungen folge nicht daraus, daß nach § 5 Abs. 5 der Arbeitsordnung Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürften und die Zustimmung nicht erteilt worden sei. Die für Betriebsvereinbarungen gesetzlich zwingend vorgeschriebene Form sei im vorliegenden Fall nicht eingehalten. Auch sei eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch der Kündigungen nach § 102 Abs. 1 BetrVG durch das Schreiben der Beklagten vom 10. März 1975 erfolgt. Unter den gegebenen Umständen habe für den Betriebsrat von vornherein kein vernünftiger Zweifel über den Kündigungsgrund bestehen können. Bei dieser Sachlage komme es auf die Frage, ob der Betriebsrat wegen der schon eingetretenen Arbeitskampsituation im Betrieb der Beklagten seine Funktionen überhaupt noch habe wahrnehmen können, nicht an. Die mit der Arbeitsnieder-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

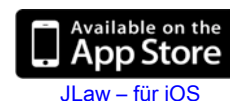
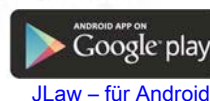


legung verbundene Werksbesetzung sei rechtswidrig gewesen. Die weiter vorzunehmende Interessenabwägung ergebe, daß keine Umstände ersichtlich seien, die es als für die Beklagte zumutbar erscheinen ließen, das Arbeitsverhältnis mit den Klägern - mit Ausnahme des Klägers H - für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfristen fortzusetzen. Selbst bei Berücksichtigung des widersprüchlichen und auch möglicherweise rechtlich zu mißbilligenden Verhaltens der Beklagten könne dies nicht dazu führen, dem rechtswidrigen Vorgehen der Kläger weniger Gewicht beizumessen. Die Werksbesetzung sei kein geeignetes Mittel gewesen, das Ziel einer Sicherung der Arbeitsplätze und der Rücknahme der Kündigungen zu erreichen. Der bewußt unternommene Schritt, der einzig dazu berechtigten Beklagten die Verfügungsgewalt über den Betrieb und seine Einrichtungen zu entziehen, sei ein gegen die Grundlagen der Rechtsordnung gerichtetes Vorgehen, so daß es einem in dieser Weise beeinträchtigten Arbeitgeber generell nicht mehr zuzumuten sei, so handelnde Arbeitnehmer auch nur für die Dauer einer Kündigungsfrist weiterzubeschäftigen. Die Kläger, deren Klagen abgewiesen worden seien, hätten die Maßnahmen der Arbeitsniederlegung und der Werksbesetzung angezettelt oder mitorganisiert. Im Falle des Klägers H habe der Beklagten jedoch kein wichtiger Kündigungsgrund zur Seite gestanden. Der am 10. März 1975 arbeitsunfähig erkrankte Kläger H sei an diesem Tage überhaupt nicht auf dem Werksgelände gewesen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte weiterhin ihren Antrag auf Abweisung der Klage des Klägers H . Die Kläger verfolgen mit der Revision das Ziel der Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Beide Parteien beantragen jeweils, die Revision der Gegenseite zurückzuweisen.



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten hat keinen Erfolg, während auf die Revision der Kläger das angefochtene Urteil aufzuheben und der Rechtsstreit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen ist.

A. Revision der Beklagten

Das Landesarbeitsgericht hat die Entscheidung des Arbeitsgerichts zugunsten des Klägers H bestätigt. Wegen der Passivlegitimation der Beklagten und der Ordnungsgemäßheit der Klagerhebung wird auf die Ausführungen unter B 1, 2 der Gründe verwiesen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gemäß der persönlichen Anhörung dieses Klägers war er zur Zeit des Beginns der Arbeitsniederlegung am 10. März 1975 arbeitsunfähig erkrankt und hat deshalb an der Arbeitsniederlegung nicht teilgenommen. Er hatte sich bereits im Laufe des 7. März 1975 zum Arzt begeben. Das Landesarbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage dieses Klägers stattgegeben, weil der als Kündigungsgrund für die Kündigung vom 13. März 1975 angegebene Sachverhalt für diesen Kläger nicht zutrifft. Die Revision der Beklagten bemängelt insoweit, es sei offen geblieben, wie lange dieser Kläger krank gewesen sei. Die Beklagte hat aber in den Tatsacheninstanzen keinen näheren Sachvortrag gebracht, der zur Rechtfertigung ihrer außerordentlichen Kündigung vom 13. März 1975 dienen könnte. Die Revision der Beklagten ist daher hinsichtlich des Klägers H offensichtlich unbegründet.

B. Revision der Kläger

Hinsichtlich der weiteren Kläger, deren Klagen das Landesarbeitsgericht abgewiesen hat, kann das angefochtene Urteil keinen Bestand haben, weil das Landesarbeitsgericht wesentliche, zu Gunsten der Kläger sprechende Umstände nicht berücksichtigt und deshalb die Interessen der Parteien nicht vollständig gegeneinander abgewogen hat.



1. Nach dem Vortrag der Beklagten in der Revisionsinstanz ist deren Betriebsstätte in E mit Wirkung vom 3. Januar 1976 an die Firma S , Be- und Vertriebsgesellschaft mbH & Co. verpachtet worden. Zu Unrecht meint die Beklagte unter Berufung auf diesen Sachverhalt, sie sei für die Klagen nicht mehr passiv legitimiert. Unstreitig besteht die beklagte Firma rechtlich gesehen auch heute noch fort. Es bedarf hier keiner weiteren Erörterung, ob und inwieweit die Pächterin des Betriebes gemäß § 613 a BGB in die Verpflichtungen der Beklagten als Arbeitgeber am 3. Januar 1976 eingetreten ist. Denn hier geht es um Kündigungen, die im März 1975 von der Beklagten ausgesprochen worden sind. Die erhobenen Kündigungsschutzklagen haben die Klärung der Frage zum Ziel, ob die Arbeitsverhältnisse zur beklagten Firma aufgrund der von der Beklagten ausgesprochenen außerordentlichen Kündigungen im März 1975 geendet haben. Erst wenn und soweit durch rechtskräftige Gerichtsurteile feststeht, daß die Arbeitsverhältnisse zur Beklagten über den Kündigungstermin hinaus fortbestanden, taucht im weiteren zeitlichen Ablauf der Ereignisse die Frage auf, ob diese Arbeitsverhältnisse Anfang 1976 auf die Pächterin übergegangen sind. Da somit hinsichtlich des Streitgegenstandes dieser Kündigungsschutzklagen allein die Beklagte passiv legitimiert ist und bleibt, bedarf es keiner weiteren Erörterung der Frage, ob die Vorschrift des § 265 Abs. 2 ZPO, daß die Veräußerung oder Abtretung der Streitsache auf einen (anhängigen) Prozeß keinen Einfluß hat, jedenfalls im Rahmen des § 613 a BGB Platz greift (vgl. insoweit Urteil des 5. Senats vom 15. Dezember 1976 - 5 AZR 600/75 - AP Nr. 3 zu § 611 BGB Arzt-Krankenhaus-Vertrag = SAE 1977, 220).

2. Der Ansicht des Landesarbeitsgerichts, die Ausschlußfrist von drei Wochen zur Erhebung der Kündigungsschutzklagen gemäß § 4 KSchG beim Arbeitsgericht



[JLaw - Gesetz und Urteil](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

der Begründung beizutreten.

Das angefochtene Urteil hält auch angesichts der Besonderheiten des vorliegenden Rechtsstreits an dem Erfordernis einer eigenhändigen Unterschrift des Prozeßbevollmächtigten unter die Klagschriften fest, meint aber, der Mangel der fehlenden "eigenhändigen" Unterschrift werde gemäß §§ 500, 295, 137 ZPO dadurch rückwirkend geheilt, daß sich die Beklagte im Termin vor dem Arbeitsgericht am 22. Mai 1975 auf die Klagen durch Stellung von Klagabweisungsanträgen eingelassen habe. Abgesehen davon, daß das Landesarbeitsgericht selbst weiter ausführt, die Beklagte habe den ihr zugestellten Klagen nicht entnehmen können, die Originalklageschriften wiesen wegen fehlender handschriftlicher Unterzeichnung einen Formmangel auf, womit es schon an der tatbestandlichen Voraussetzung des Verlustes des Rügerechts fehlt, der Mangel sei bekannt oder hätte doch bekannt sein müssen (§ 295 Abs. 1 ZPO), kommt nach ganz allgemeiner Meinung eine rückwirkende Heilung mangelhafter Prozeßhandlungen nicht in Betracht (BAG AP Nr. 5 zu § 11 KSchG; BFH Urteil vom 29. August 1969, NJW 1970, 1439; BGH Urteil vom 25. Juni 1975, BGHZ 65, 46 = NJW 1975, 1704). Etwas anderes kann entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts auch nicht im Rahmen der materiell-rechtlichen Ausschlußfrist des § 4 KSchG gelten, soweit es sich um die Formerfordernisse der Klageschrift handelt. Soweit die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bisher ausnahmsweise in einigen Fällen die Dreiwochenfrist noch als gewahrt angesehen hat, handelt es sich nicht um die Formerfordernisse der Klageschrift als solcher (vgl. BAG Urteil vom 16. April 1959, AP Nr. 16 zu § 3 KSchG betreffend Einreichung der Klage beim unzuständigen Arbeitsgericht; BAG Urteil vom 24. September 1970, AP Nr. 37 aaO betreffend zwischenzeitliche Rücknahme der Klage und



erneute Klageerhebung; BAG Urteil vom 10. Dezember 1970, AP Nr. 40 aaO, erneute Klageerhebung nach Ablehnung einer Klageerweiterung mangels Sachdienlichkeit).

Der Senat geht aber davon aus, daß die Kündigungsschutzklagen hier von vornherein ordnungsgemäß erhoben worden sind und zwar unabhängig davon, welche Anforderungen man allgemein an die "eigenhändige" Unterschrift einer Klage, auch einer Kündigungsschutzklage, gemäß § 253 i.V. mit § 130 Nr. 6 ZPO alter und neuer Fassung allgemein zu stellen hat (vgl. neuestens mit zahlreichen Nachweisen der Rechtsprechung und Literatur BAG Urteil vom 26. Januar 1976 - 2 AZR 506/74 -, AP Nr. 1 zu § 4 KSchG 1969 mit kritischer Anmerkung Vollkommer = NJW 1976, 1285, 1991 mit kritischer Anmerkung Martens).

Bei der Einhaltung der Formerfordernisse für bestimmende Schriftsätze muß als oberster Grundsatz maßgebend sein, welcher Grad von Formstrenge nach den jeweiligen maßgeblichen Verfahrensvorschriften sinnvoll gefordert werden kann (BVerfG, Beschluß vom 19. Februar 1963, BVerfGE 15, 288 [292] = NJW 1963, 755). Die Rechtsprechung der anderen obersten Bundesgerichte tendiert hinsichtlich der Anforderungen an die eigenhändige Unterzeichnung bestimmender Schriftsätze in den letzten Jahren zu einer gewissen Auflockerung der früheren Formstrenge, ohne daß insoweit eine Anrufung des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes erfolgt wäre (vgl. BVerwG, Urteil vom 25. November 1970, NJW 1971, 1054; BSG, Urteil vom 15. Juli 1965, NJW 1965, 2127; BFH, Urteil vom 9. September 1974, BStBl. Teil II, 1975, 199 = DB 1975, 88; anders in Patentsachen für die Fotokopie oder Lichtpause einer Berufungsschrift noch BGH, Urteil



vom 29. Mai 1962, NJW 1962, 1505). In der zitierten Entscheidung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 26. Januar 1976 wird zwar eine eigenhändige Unterschrift unter die Kündigungsschutzklage an sich für erforderlich gehalten, es aber für möglich angesehen, daß der Nachweis, der bestimmende Schriftsatz sei mit Wissen und Willen seines Verfassers beim Gericht eingegangen, auch auf andere Weise geführt wird, insbesondere aus den diesem Schriftsatz beiliegenden Schriftstücken. Bei dem vom Zweiten Senat zu entscheidenden Fall waren die Klagschrift und die beigefügten Abschriften von dem Prozeßbevollmächtigten, einem Rechtsanwalt, überhaupt nicht unterschrieben.

Die Ordnungsgemäßheit der Klagen ergibt sich hier bereits aus den tatsächlichen Besonderheiten der Prozeßgeschichte, so daß es allein deshalb weder einer Anrufung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts noch einer Anrufung des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes bedarf. Der Senat konnte insoweit noch erforderliche tatsächliche Feststellungen als Revisionsgericht nach den Akten selbst treffen; bei der Prüfung der Formalien einer ordnungsgemäßen Klageerhebung handelt es sich um eine Prozeßvoraussetzung (vgl. BGHZ 31, 279 [281]).

Im einzelnen gilt folgendes: Einzelne Klagen in dem gesamten Verfahrenskomplex von über 200 Kündigungsklagen der Belegschaftsangehörigen gegen die Beklagte sind nicht nur durch eine im Matrizenverfahren hergestellte Unterschrift gedeckt, sondern durch eine Originalunterschrift unmittelbar unter dem Schriftsatz. Von den unter dem Aktenzeichen 1 AZR 154/76 schon in erster Instanz verbundenen Klagen ist die des inzwischen aus dem Rechtsstreit ausgeschiedenen Ralf M vom Prozeßbevollmächtigten Assessor



U von der IG Chemie-Papier-Keramik, Hauptverwaltung Hannover, eigenhändig unterschrieben worden. Diesem Kläger war mit Schreiben vom 28. Februar 1975 - zugegangen am 1. März 1975 - ordentlich gekündigt worden. Die Klageschrift ging am 17. März 1975 beim Arbeitsgericht Paderborn ein. Die Klageschriften der unter dem Aktenzeichen 1 AZR 76/76 verbundenen sechs Klagen gegen außerordentliche Kündigungen vom 26. März 1975 gingen am 9. April 1975 beim Arbeitsgericht ein. Sie waren sämtlich eigenhändig von Assessor U unterschrieben. Schließlich weist die Klageschrift des Klägers E in den 38 verbundenen Klagen 1 AZR 276/76 gegen außerordentliche Kündigungen vom 13. bzw. 17. März 1975 die Besonderheit auf, daß sich unter der Klageschrift zunächst die durch Matrize hergestellte Unterschrift desselben Prozeßbevollmächtigten U befindet, die allerdings schlecht lesbar ist, und wohl deshalb außerdem darunter noch die eigenhändige nochmalige Unterschrift im Original trägt, die mit den Schriftzügen der vervielfältigten Unterschrift vollständig übereinstimmt. Diese Klageschrift ging ebenso wie die anderen Klagen der in diesem Verfahren verbundenen Sachen am 9. April 1975 beim Arbeitsgericht Paderborn ein.

Diese tatsächlichen Feststellungen führen für die rechtliche Wertung des gesamten Komplexes der Kündigungsschutzklagen der Belegschaftsangehörigen gegen die Beklagte als ihren Arbeitgeber im Hinblick auf den Sinn des Erfordernisses der Unterschrift unter bestimmende Schriftsätze, hier unter Kündigungsschutzklagen, zu folgendem Ergebnis:



Sinn der Unterschriftsleistung ist nach allgemeiner Meinung einmal, daß erkennbar nicht nur ein Klageentwurf vorliegt, sondern eine für den Rechtsverkehr bestimmte prozessuale Erklärung, zum anderen, daß der Unterzeichner auch die Verantwortung für den Inhalt des Schriftsatzes übernimmt (vgl. BAG Urteil vom 26. Januar 1976, aaO). Die (eigenhändige) Unterschrift soll eine Manipulation möglichst ausschließen, die allerdings nie mit letzter Sicherheit verhindert werden kann, insbesondere nicht bei der allgemein als zulässig angesehenen telegraphischen Übermittlung bestimmender Schriftsätze. Hier ist angesichts des vom Normalfall abweichenden Sachverhalts die Manipulationsgefahr von vornherein jedenfalls so gering, daß sie außer Betracht bleiben kann. Es ist sichergestellt und ersichtlich, daß alle Klagen als gewollte Prozeßklärungen von Assessor U unter Übernahme der Verantwortung für ihren Inhalt beim Arbeitsgericht Paderborn eingegangen sind (vgl. BVerwGE 36, 296 = NJW 1971, 1054). Es bedarf keiner Beweisaufnahme mehr über die Behauptung der Kläger, alle Klagen seien von ihrem Prozeßbevollmächtigten auch persönlich beim Arbeitsgericht abgegeben worden, was von der Beklagten insoweit bestritten wird, als sich die Behauptung auf alle Klagen bezieht.

Es handelt sich um Massenklagen der Arbeitnehmer eines Betriebes gegen ihren Arbeitgeber, bei denen die Arbeitnehmer ausweislich der Angabe des Prozeßbevollmächtigten in der Klageschrift von Assessor U

in der IG Chemie-Papier-Keramik und zwar von der Hauptverwaltung in Hannover vertreten wurden. Soweit ersichtlich, war allen Klagen von Anfang an eine Prozeßvollmacht mit Unterschrift des jeweiligen Klägers beigelegt, die allerdings für sich allein nicht erkennen ließ, an wen Prozeßvollmacht in welcher Sache erteilt wurde. Sicherlich lassen sich aus dieser Erteilung von Vollmachtsurkunden allein regelmäßig keine zwingenden

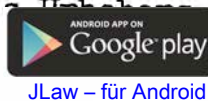
Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Schlüsse auf ein bewußtes und gewolltes prozessuales Verhalten eines Prozeßbevollmächtigten ziehen (BAG Urteil vom 26. Januar 1976, aaO). Anders liegt der Sachverhalt aber, wenn bei Massenklagen die Klageschriften, wenn auch auf Matrize, unterschrieben worden sind, es um die fristgebundene "Anfechtung" von Kündigungen geht, die von einem Arbeitgeber in den Monaten Februar und März 1975 ausgesprochen wurden und wenn diese Klagen von einem Gewerkschaftssekretär der Hauptverwaltung der zuständigen Gewerkschaft unterschrieben wurden. Bei einem solchen Sachverhalt war für alle Beteiligten hinreichend ersichtlich, daß die Vollmachten der in ihrem Arbeitsplatz bedrohten Kläger nicht zur Führung irgendwelcher Rechtsstreitigkeiten dienen sollten und konnten, sondern allein zur fristgebundenen Rechtswahrung gegenüber den Massenkündigungen seitens des einen Arbeitgebers in Betracht kamen. Bei diesem Zusammenhang haben auch die nur hektographierten Unterschriften eine gewisse Bedeutung. Es kommt hinzu, daß einzelne Klageschriften, wie vorstehend dargelegt, eigenhändig und handschriftlich unterzeichnet wurden. Insbesondere ist ein eigenhändig unterschriebener Schriftsatz des Prozeßbevollmächtigten vom 21. März 1975 für rund 80 Kläger der ersten Kündigungen vom 28. Februar 1975, diesen Klägern zugegangen am 1. März 1975, am 22. März 1975 und damit innerhalb der Dreiwochenfrist beim Arbeitsgericht Paderborn eingegangen. Damit wurden die nicht eigenhändig einzeln vollzogenen Unterschriften unter diesen Klagen jedenfalls fristgerecht "legalisiert". Daraus ergibt sich mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit, daß der Prozeßbevollmächtigte auch in den weiteren Fällen des gesamten Kündigungskomplexes auftreten wollte. In dem vorliegenden Verfahren werden also ebenfalls die mit dem Erfordernis der eigenhändigen Unterzeichnung bestimmender Schriftsätze beabsichtigten Ziele auch ohne eigenhändige Unterzeichnung aller Einzelklagen erreicht, nämlich



zuverlässige Feststellung der Unabwendbarkeit
JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

Schriftsatzes und die Feststellung des Willens, eine Prozeßhandlung vorzunehmen und nicht nur eine Prozeßhandlung durch einen Entwurf vorzubereiten.

3. Der Senat stimmt dem angefochtenen Urteil im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung zu, die Kündigungen seien nicht schon wegen Verstoßes gegen § 5 Abs. 5 der Arbeitsordnung mangels Zustimmung des Betriebsrats zu den Kündigungen unwirksam. Denn die Arbeitsordnung gilt für die Arbeitsverhältnisse der Kläger weder kraft Kollektivrechts noch kraft Arbeitsvertragsrechts.

a) Nach § 102 Abs. 6 BetrVG kann zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden, daß Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen. Die hier streitige Arbeitsordnung sieht zwar in § 5 Abs. 5 ein derartiges Zustimmungserfordernis des Betriebsrats vor. Sie ist aber als Betriebsvereinbarung mangels Unterzeichnung durch die Betriebspartner nicht wirksam zustande gekommen. Die nach § 77 Abs. 2 Satz 2 BetrVG erforderliche Unterzeichnung hat, um den Abschluß der Vereinbarung eindeutig vollziehen und erkennbar werden zu lassen, gemäß § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB handschriftlich auf derselben Urkunde zu erfolgen (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 77 Anm. 11; GK-Thiele, BetrVG, § 77 Anm. 121). Diese gesetzliche Schriftform ist hier unstreitig nicht eingehalten. Die Exemplare der Arbeitsordnung, auch soweit diese den 1972 neu abgeschlossenen Arbeitsverträgen beigelegt waren, enthalten weder die Unterschrift einer vertretungsberechtigten Person der Beklagten noch des Betriebsrats. Am Schluß der Arbeitsordnung befinden sich lediglich Abdrucke des Firmenstempels und des Stempels des Betriebsrats. Unterschriften unter den einzelnen Formulararbeitsverträgen ersetzen nicht die Unterschrift unter die

Arbeitsordnung. Es ist übrigens auch nichts dafür vorgetragen worden, daß etwa die Arbeitsordnung im Betrieb ausgehängt worden sei (§ 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG).

b) Die Arbeitsordnung gilt auch nicht formlos als sogenannte Betriebsabsprache oder Regelungsabrede zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die im Bereich der mitbestimmungspflichtigen sozialen Angelegenheiten des § 87 BetrVG neben der Betriebsvereinbarung als mögliche Beteiligungsform, insbesondere zur Regelung eines vorübergehenden Zustandes oder von sogenannten Einzelfällen überwiegend anerkannt wird (vgl. Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 77 Anm. 158 ff.; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 77 Anm. 68 f.; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 77 Anm. 100 ff.). Diese Annahme scheitert schon daran, daß die Arbeitsordnung, die als Mustervereinbarung von der IG Chemie-Papier-Keramik herausgegeben wurde, eine umfassende Regelung betrieblicher Fragen als Art "Gesetz des Betriebes" überwiegend Dauerregelungen und Grundsätze für das Beteiligungsverfahren bei personellen Maßnahmen enthält, die sinnvollerweise nur durch Abschluß einer Betriebsvereinbarung ihren Zweck einer normativen Regelung der Arbeitsbedingungen erreichen können. Von hier aus gesehen scheidet von vornherein die Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung mit einem derartig generellen Inhalt in eine wirksame Regelungsabrede aus. Abgesehen davon kann aus denselben Erwägungen nach Auffassung des Senats die in § 102 Abs. 6 BetrVG ausdrücklich als möglich vorgesehene "Vereinbarung" über das Zustimmungserfordernis des Betriebsrats bei Kündigungen des Arbeitgebers nur die Form einer Betriebsvereinbarung haben. Eine Absprache zwischen den Betriebspartnern genügt nicht. Nur so wird eine normative Wirkung auf die Einzelarbeitsverhältnisse erzielt und damit dem Gedanken der Rechtssicherheit, insbesondere auch für die Arbeitnehmerschaft Rechnung getragen (so ausdrücklich Dietz-Richardi, aaO,



§ 1o2 Anm. 127; von der Notwendigkeit des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung gehen offenbar auch GK-Kraft, aaO, § 1o2 Anm. 6o; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 1o2 Anm. 25 f. und Galperin-Löwisch, aaO, § 1o2 Anm. 128 f., aus). § 5 Abs. 5 der Arbeitsordnung ist daher auch aus diesem Grunde nicht als gültige Kollektivregelung anzusehen.

c) Die Arbeitsordnung gilt schließlich auch nicht einzelvertraglich durch ihre globale Bezugnahme in der Mehrzahl der Arbeitsverträge und ihre Beifügung zu den im Jahre 1972 zumeist neu abgeschlossenen Formulararbeitsverträgen. Wenn in Ziffer II 6 eines Teils der Arbeitsverträge auf die für die Betriebsstätte jeweils geltenden Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsordnungen Bezug genommen wird, so ist davon auszugehen, daß nur die jeweils gültigen und wirksam zustande gekommenen Arbeitsordnungen gemeint sind (vgl. für die Bezugnahme auf Tarifvertrag BAG Urteil vom 7. Dezember 1977 - 4 AZR 474/76 -, zur Veröffentlichung in AP vorgesehen).

d) An diesem Ergebnis ändert auch die Tatsache nichts, daß einem Teil der Arbeitsverträge ein Exemplar der nicht unterschriebenen Arbeitsordnung beigelegt war. Eine Geltung dieser Arbeitsordnung für die Einzelarbeitsverträge kraft sogenannter betrieblicher Übung ist trotz eines Hinweises auf die Beifügung in den Verträgen nicht ersichtlich. Insbesondere ist nicht vorgetragen worden, seit 1972 sei etwa allgemein die Kündigung von Arbeitnehmern von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig gemacht worden.

4. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Betriebsrat sei gemäß Schreiben vom 1o. März 1975 wegen der beabsichtigten außerordentlichen Kündigungen der Kläger vom 13. März 1975 ordnungsgemäß nach § 1o2 Abs. 1 BetrVG gehört worden, obwohl in dem Kündigungsschreiben die "Beteiligung an dem wilden Streik des 7. März 1975" als Kündigungsgrund angegeben



Sei, im Schreiben an den Betriebsrat aber die Beteiligung an der Werksbesetzung vom 10. März 1975. Maßgebend und allen Beteiligten erkennbar war das Geschehen ab 10. März 1975. Diese Tatsachenfeststellungen und deren Wertung sind von keiner Seite angegriffen worden und revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Es bedarf daher keiner näheren Ausführungen darüber, daß die Kündigungen als sogenannte "Kampfkündigungen" des Arbeitgebers überhaupt nicht dem Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG unterlagen und es daher einer Anhörung des Betriebsrats nicht bedurfte (vgl. insoweit das Urteil des Senats vom gleichen Tage 1 AZR 76/76 unter Ziff. 7 der Gründe).

5. Ein Rechtfertigungsgrund für die Arbeitsniederlegung der Kläger bestand nicht, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt. Ihre Arbeitsniederlegung war nicht rechtmäßig, weil sie, wie nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erforderlich, nicht von einer Gewerkschaft getragen war und zudem kein durch Arbeitskampf durchsetzbares tarifliches Ziel verfolgt wurde. Den Klägern stand auch kein Zurückbehaltungsrecht oder Notwehrrecht zur Seite. Beides hat der Senat im Urteil vom gleichen Tage in Sachen 1 AZR 76/76 (Ziff. 5 der Gründe) näher ausgeführt; hierauf wird Bezug genommen. Demnach konnte das Landesarbeitsgericht an sich davon ausgehen, daß die rechtswidrige Arbeitsniederlegung, verbunden mit einer Werksbesetzung durch die Kläger einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung bilden konnte. Anhaltspunkte dafür, daß die Kündigungen – wie die Revision der Kläger meint – etwa gegen die guten Sitten verstoßen (§ 138 BGB) hätten oder mit Treu und Glauben (§ 242 BGB) nicht vereinbar seien, sind nicht ersichtlich. Es fehlt

jeder Sachvortrag für einen derartigen krassen Vorwurf (vgl. BAG AP Nr. 32 zu § 138 BGB mit weiteren Nachweisen; BAG Urteil vom 23. September 1976 - 2 AZR 309/75 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit unter II 3 der Gründe). Es handelt sich einfach um Arbeitskampfkündigungen der Beklagten (siehe das Urteil vom gleichen Tage 1 AZR 76/76 unter Ziff. 4 ff. der Gründe).

6. Bedenken bestehen aber gegen die Vollständigkeit und Ausgewogenheit der Interessenabwägung durch das Landesarbeitsgericht. Der Begriff des wichtigen Grundes im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB ist nur dann richtig erkannt und angewandt, wenn alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles beachtet und die Interessen der Parteien vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen sind (vgl. BAG 2, 214 = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAG 2, 207 = AP Nr. 5 aaO; BAG AP Nr. 38 aaO; BAG 9, 263 = AP Nr. 42 aaO; BAG Urteil vom 16. Juni 1976 - 3 AZR 1/75 - AP Nr. 27 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision; BAG Urteil vom 17. Dezember 1976 - 1 AZR 772/75 - AP Nr. 52 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Ist dies nicht der Fall, so liegt eine vom Revisionsgericht von Amts wegen zu beachtende fehlerhafte Anwendung materiellen Rechts, nämlich des § 626 Abs. 1 BGB vor. So liegt der Fall hier. Die Zumutbarkeitserwägungen des Landesarbeitsgerichts sind mangels vollständiger Sachaufklärung oder jedenfalls mangels vollständiger Feststellung des Sachverhalts unvollständig. Es fehlt insbesondere auch eine Gesamtwürdigung aller zugunsten der Kläger sprechenden Gesichtspunkte. Auf diesen Mängeln beruht möglicherweise das angefochtene Urteil. Das bereits erfordert die Aufhebung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts.



Im einzelnen gilt folgendes: Das angefochtene Urteil geht ohne weiteres davon aus, daß die Arbeitsniederlegung, die ohne nähere tatsächliche Feststellungen zugleich als Werkbesetzung charakterisiert wird, den Klägern auch subjektiv als vorwerfbar zuzurechnen sei, da sie über die Situation nicht im Unklaren gewesen sein könnten. Weiter wird ausgeführt, da sich das Vorgehen der Kläger gegen die Grundlagen unserer Rechtsordnung richte, könne dem Arbeitgeber generell nicht zugemutet werden, so handelnde Arbeitnehmer auch nur bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen. Diese pauschale Interessenabwägung wird dann zwar durch die Erörterung des persönlichen Anteils der Kläger an der Arbeitsniederlegung ergänzt und insoweit u.a. ausgeführt, sie gehörten zu den "Handelnden der ersten Stunde". Gleichwohl fehlen für einen Teil der Kläger nähere Feststellungen über ihren konkreten Beitrag an der Arbeitsniederlegung, die das Landesarbeitsgericht als Werkbesetzung qualifiziert. Schon deshalb bestehen hinsichtlich der tatsächlichen Entscheidungsgrundlagen des angefochtenen Urteils Unsicherheiten. Daher kommt es auf die von den Klägern erhobenen Prozeßrügen, insbesondere der Verletzung der §§ 445 f. ZPO nicht mehr an. Das Landesarbeitsgericht hat übrigens die Kläger offenbar lediglich gemäß §141 ZPO als Partei gehört und deren Vortrag als eigenen Tatsachenvortrag mit verwertet, was keinen prozessualen Bedenken unterliegt.

Vor allem aber hat das Landesarbeitsgericht bei drei wesentlichen Entlastungsgesichtspunkten zu Gunsten der Kläger (Frage der Erkennbarkeit des



Rechtsirrtums, Solidarität, eigenes Verhalten der Beklagten) nur das eigene Verhalten der Beklagten und dieses auch noch unzureichend berücksichtigt. Ein vorausgegangenes, insbesondere rechtswidriges Verhalten des kündigenden Arbeitgebers muß in die Interessenabwägung mit einbezogen werden (vgl. Rüthers, Anm. BAG AP Nr. 41 zu Art. 9 GG Arbeitskampf unter Ziff. IV 2 der Gründe; derselbe, JZ 1970, 625 [631 f.]; Zöllner, Arbeitsrecht, 1977, S. 287). Die Beklagte hat durch ihr eigenes Verhalten mit zur Entstehung der explosiven Lage im Betrieb beigetragen. Dabei ist nicht bedeutsam, ob die Beklagte für ihr schnell wechselndes Verhalten hinsichtlich der zu treffenden wirtschaftlichen Maßnahmen objektiv gesehen wirtschaftlich vertretbare oder sogar zwingende Gründe hatte. Die Beklagte hat jedenfalls der Arbeitnehmerschaft, vertreten durch den Betriebsrat, und dem Wirtschaftsausschuß diese Gründe nicht oder doch nicht rechtzeitig deutlich gemacht. Diese Handlungsweise beinhaltete zugleich mehrfache Verstöße gegen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes. Bei der zunächst geplanten teilweisen Einführung von Kurzarbeit hat die Beklagte sich hartnäckig geweigert, dem Betriebsrat und dem Wirtschaftsausschuß konkrete Angaben zur wirtschaftlichen Situation des Unternehmens zu machen. Insbesondere die Unterrichtungspflicht gegenüber dem Wirtschaftsausschuß nach § 106 Abs. 2 BetrVG ist nicht davon abhängig, daß dieses Organ seinerseits die Initiative ergreift. Der Unternehmer hat vielmehr bei gegebenem Anlaß unaufgefordert von sich aus den Wirtschaftsausschuß rechtzeitig und umfassend zu unterrichten (Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 106 Anm. 9; Dietz-Richardi, aaO, § 106 Anm. 12). Der Wirtschaftsausschuß seinerseits muß wiederum den Betriebsrat nach

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



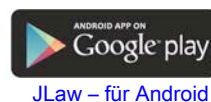
- 24 -

§ 108 Abs. 4 BetrVG auf dem Laufenden halten. Wenn angesichts dieser Sach- und Rechtslage am 14. Februar 1975 der geschäftsführende Gesellschafter der Beklagten in einer Betriebsrats-sitzung erklärte, mangels Zustimmung des Betriebsrats zur Kurzarbeit müssten nunmehr 50 Arbeitnehmer entlassen werden, gemäß einer weiteren Erklärung wenige Tage später sogar 100 Arbeitnehmer, so konnte bei der Arbeitnehmerschaft durchaus der Eindruck entstehen, die wirtschaftliche Existenz eines großen Teils der Belegschaft werde willkürlich aufs Spiel gesetzt und dafür auch noch der Betriebsrat verantwortlich gemacht. Weiterhin hätte die Beklagte das Beteiligungsverfahren nach §§ 111 ff. BetrVG durchführen müssen. Es kann dahinstehen, ob die Reduzierung der Arbeitnehmerschaft um mehr als die Hälfte allein schon eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG darstellt; nach dem unstreitigen Sachverhalt wollte die Beklagte die Produktion nur noch mit einem Viertel der Gesamtkapazität fortsetzen und deshalb nur noch einen Ofen betreiben. Damit sollten in erheblichem Umfang auch Betriebsanlagen stillgelegt werden, so daß jedenfalls eine Stilllegung von wesentlichen Betriebsteilen im Sinne des § 111 Nr. 1 BetrVG geplant war. Das Beteiligungsverfahren nach den §§ 111 ff. BetrVG hätte aber zu einem Zeitpunkt abgewickelt werden müssen, in dem die geplante Betriebsänderung noch nicht, auch noch nicht teilweise verwirklicht wurde (BAG Urteil vom 14. September 1976 - 1 AZR 784/75 - [demnächst] AP Nr. 2 zu § 113 BetrVG 1972). Die Beklagte hat aber nicht einmal ansatzweise versucht, mit dem Betriebsrat eine Verständigung zu erreichen.

- 25 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Den Klägern kann nicht ohne weiteres unterstellt werden, sie seien sich der Rechtswidrigkeit ihres Tuns bewußt gewesen. Ein etwaiger unverschuldeter Rechtsirrtum müßte bei der Abwägung der Gründe für eine außerordentliche Kündigung mit in Erwägung gezogen werden (Herschel, Anm. zum Urteil des Senats vom 17. Dezember 1976 in SAE 1977, 188 unter II 2 b bb; Mayer-Maly, Anm. AP Nr. 32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; Söllner, ZfA 1973, 1 [25 f.], und Arbeitsrecht, 5. Aufl., S. 100; Zöllner, Arbeitsrecht, 1977, S. 287; Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht, S. 380; vgl. auch BAG Beschluß des Großen Senats vom 21. April 1971, BAG 23, 292 [317]). Hier war trotz einer unter Umständen herausgehobenen Beteiligung der Kläger an der Arbeitsniederlegung zu berücksichtigen, daß die zuständige Gewerkschaft die Arbeitsniederlegung von vornherein unterstützt, wenn auch nicht als gewerkschaftliche Kampfmaßnahme selbst durchgeführt hat. Dasselbe gilt für eine breite Öffentlichkeit, die schon in den ersten Tagen der Arbeitsniederlegung Sympathie für die Arbeitnehmerschaft bekundete.

Schließlich kann bei der allseitigen Interessenabwägung der Gesichtspunkt der Solidarität eine gewisse Rolle spielen (vgl. das Urteil des Senats vom 17. Dezember 1976 - 1 AZR 772/75 - aaO, unter Ziff. II 5 der Gründe). Im Rahmen einer kollektiven Arbeitsniederlegung ist es für den einzelnen Arbeitnehmer sehr schwer, sich von einer derartigen Maßnahme zu distanzieren, er steht regelmäßig in einer psychologischen Drucksituation. Allerdings gilt das nur für eine "einfache" Teilnahme an einer Arbeitsniederlegung. Wird ein Arbeitnehmer aber im Rahmen einer rechtswidrigen Arbeitsniederlegung besonders aktiv und geht er etwa bei einer derartigen Aktion sogar über Maßnahmen hinaus, die im Rahmen eines dem Ziele nach rechtmäßigen Streiks zulässig sind und die als Fabrikbesetzung bezeichnet



werden können, so kann sich dieser Arbeitnehmer nicht mehr auf eine Solidarisierung mit seinen Arbeitskollegen berufen. Um so problematischer wird dann auch die Frage eines unverschuldeten Rechtsirrtums. Mit unserer Rechtsordnung ist, wie das Landesarbeitsgericht insoweit zutreffend ausführt, eine Fabrikbesetzung unvereinbar, die dem Arbeitgeber die Verfügungsmöglichkeiten über den Betrieb als sächliche Einrichtung entzieht. Gerade wegen der Bedeutung dieser tatsächlichen Umstände bedarf es aber besonders sorgfältiger Feststellungen bezüglich der Beteiligung der einzelnen Kläger an den Aktionen.

7. Die insoweit noch erforderlichen tatsächlichen Feststellungen über den Geschehensablauf im ganzen wie auch die Beteiligung der einzelnen Kläger wird das Landesarbeitsgericht zu treffen und dann eine allseitige Interessenabwägung vorzunehmen haben.

Dabei ergeben sich für den Kläger S keine Besonderheiten. Zwar trägt die Revision nunmehr vor, dieser Kläger sei durch Bescheid des Versorgungsamtes Soest vom 18. November 1975 als Schwerbehinderter anerkannt. Der besondere Kündigungsschutz gemäß §§ 12 f. SchwbG greift aber nicht ein, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers im Zeitpunkt der Kündigung weder festgestellt ist noch überhaupt der Arbeitnehmer einen entsprechenden Antrag gestellt hat. In diesen Fällen bedarf es nicht der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zur Kündigung. Die Gerichte haben lediglich bei der Interessenabwägung die Schwerbehinderteneigenschaft eines Arbeitnehmers mit zu berücksichtigen (vgl. Urteil des BAG vom 17. Februar 1977 - 2 AZR 687/75 - AP Nr. 1 zu § 12 SchwbG). Der Erste Senat schließt sich der vorstehend dargelegten Rechtsauffassung des Zweiten Senats an.

