

Für das Nachschlagewerk ! Nein
Für die Fachpresse ! Nein
Für die Amtliche Sammlung ! Nein

Gesetz: BGB § 613 a, § 273, § 320, § 227 Abs. 2, § 626 Abs. 1;
ZPO a.F. § 265 Abs. 2, § 253, § 130 Nr. 6, § 295
Abs. 1; KSchG 1969 § 4; BetrVG 1972 § 102 Abs. 1 und
Abs. 6, § 77 Abs. 2 Satz 2, § 87 , § 106 Abs. 2, § 111,
§ 112

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 AZR 276/76

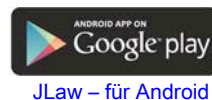
Urteil des BAG vom 14. Februar 1978

LAG

Hamm



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



1 AZR 276/76

7 Sa 719/75 Hamm

Verkündet am
14. Februar 1978

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
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 gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 8. Dezember
1975 - 7 Sa 719/75 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 1/2 -



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



Tatbestand:

Die ursprünglich 38 Kläger bekämpfen mit der vorliegenden Klage fristlose Kündigungen, die die Beklagte ihnen gegenüber im Zusammenhang mit einer von der Belegschaft ihres Betriebes am 7. März und dann ab 10. März 1975 durchgeführten Arbeitsniederlegung ausgesprochen hat.

Im Jahre 1972 hat die Beklagte mit sämtlichen Klägerin dieses Verfahrens (mit Ausnahme der Klägerin K) unter Verwendung entsprechender Vertragsformulare neue schriftliche Arbeitsverträge mit einer beigefügten Arbeitsordnung abgeschlossen. Nach § 5 Abs. 5 dieser weder von der Geschäftsleitung der Beklagten noch vom Betriebsrat unterschriebenen Arbeitsordnung bedürfen Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats.

Die Kläger des vorliegenden Rechtsstreits gehören zu den 86 Arbeitnehmern, denen die Beklagte mit gleichlautenden Schreiben vom 28. Februar 1975 fristgemäße Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen ausgesprochen hat. Die Kündigungsschutzverfahren sind hinsichtlich der Kläger dieses Rechtsstreits ausgesetzt worden.

Mit Schreiben vom 13. März 1975, die den Klägern am 14. März 1975 zugegangen, hat die Beklagte den Klägern K und P gegenüber und mit Schreiben vom 17. März 1975, ihnen zugegangen am 19. März 1975, den übrigen Klägern 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 Arbeitsniederlegungen am 7. März und ab 10. März 1975 hatten in erster Linie das Ziel der Rücknahme der Kündigungen vom 28. Februar 1975. Die Beklagte hatte die beabsichtigten außerordentlichen Kündigungen dem Betriebsrat mit Schreiben vom 10. bzw. 13. März 1975 mitgeteilt, der mit Schreiben vom 12. bzw.

- 4 -

14. März 1975 diesen Kündigungen widersprach.

Mit ihren am 21. März bzw. am 9. April 1975 beim Arbeitsgericht eingegangen und später verbundenen Einzelklagen haben sich die Kläger gegen ihre fristlose Entlassung gewandt.

Die einzelnen Klagschriften waren mit Ausnahme der des Klägers Otto E 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 hergestellt worden. Die mit den Klageschriften eingereichten, formularmäßigen Prozeßvollmachten sind zwar 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 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. Ferner fehle es an einer ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG. Schließlich stehe der Beklagten aber auch kein die fristlose Entlassung rechtfertigender wichtiger Kündigungsgrund zur Seite. Eine beharrliche Arbeitsverweigerung könne ihnen nicht vorgeworfen werden. 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

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Öfen abstellen lassen und damit jede Produktion unmöglich gemacht. Zwar hätten sie – die Kläger – sich mit den getroffenen Maßnahmen der Arbeitsniederlegung und Werksbesetzung solidarisch erklärt. Sie hätten jedoch diese Maßnahmen nicht angezettelt oder mitorganisiert, insbesondere seien sie nicht an besonderen Aktionen wie z.B. dem Versperren der Werkstore beteiligt gewesen. Teilweise seien sie am 10. März 1975 zu Beginn der Morgenschicht für die Beklagte noch tätig gewesen und hätten danach noch notwendige Arbeiten verrichtet. Im übrigen könne die Aktion der Belegschaft 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 durch Versäumnisurteil festgestellt, daß die Arbeitsverhältnisse der Parteien durch die fristlosen Kündigungen der Beklagten vom 17. März 1975 nicht aufgelöst sind. Die Kläger haben beantragt, das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts vom 30. April 1975 aufrechtzuerhalten.

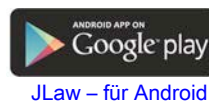
Die Beklagte hat beantragt, das Versäumnisurteil aufzuheben und die Klagen abzuweisen. Sie hat vorgetragen: Der Umstand, daß der Betriebsrat, der im übrigen ordnungsgemäß angehört worden sei, den beabsichtigten Kündigungen nicht zugestimmt habe, stehe der Wirksamkeit der Kündigungen nicht entgegen. Die 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

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

- 6 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

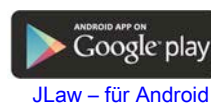
zu setzen. Die Inbezugnahme der Arbeitsordnung in den mit den Arbeitnehmern abgeschlossenen Arbeitsverträgen könne die fehlenden Unterschriften ihrer Geschäftsleitung und des Betriebsrates unter der Arbeitsordnung nicht ersetzen. Selbst wenn aber die Arbeitsordnung wirksam als Betriebsvereinbarung zustande gekommen sein sollte, gelte das in § 5 Abs. 5 der Arbeitsordnung festgelegte Zustimmungserfordernis des Betriebsrats nur für fristgemäße, nicht aber für fristlose Kündigungen. 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. Insbesondere sei zu beachten, daß der Betriebsrat während eines Streikgeschehens nicht in der Lage sei, bei Arbeitgebermaßnahmen wie Einstellungen, Versetzungen und Entlassungen mitzuwirken. Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats seien also im vorliegenden Fall suspendiert gewesen, insbesondere die Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG, die im übrigen aber auch ordnungsgemäß erfolgt sei. Die fristlosen Entlassungen seien 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.

Mit Urteil vom 27. Mai 1975 hat das Arbeitsgericht sein Versäumnisurteil aufrechterhalten, da der Betriebs-

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



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



rat nicht gemäß § 5 der Arbeitsordnung den Kündigungen zugestimmt habe.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Es hat eine rückwirkende Heilung des Mangels der ordnungsgemäßen Klageerhebung angenommen und weiter u.a. ausgeführt, die Unwirksamkeit der fristlosen Kündigungen folge zwar nicht daraus, daß nach § 5 Abs. 5 der den Arbeitsverträgen beige-fügten Arbeitsordnung Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen und diese Zustimmung nicht erteilt worden sei. Die für Betriebsvereinbarungen gesetzlich zwingend vorgeschriebene Form sei im vorliegenden Falle nicht eingehalten. Auch sei eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch der Kündigungen nach § 102 Abs. 1 BetrVG erfolgt. Unter den gegebenen Umständen habe für den Betriebsrat von vornherein kein vernünftiger Zweifel über den Kündigungsgrund bestehen können. Im übrigen sei hier mit Rücksicht auf die durch einen Arbeitskampf geschaffene Konfrontation zwischen Belegschaft und Arbeitgeber für personelle Maßnahmen mit ihren Wirkungen auf das Kampfgeschehen eine Funktionsunfähigkeit des Betriebsrats eingetreten; einer vorherigen Anhörung des Betriebsrats habe es gar nicht bedurft. Bei den Aktionen der Belegschaft habe es sich nicht um die Ausübung eines individualrechtlichen Zurückbehaltungsrechts der einzelnen Belegschaftsmitglieder an ihrer Arbeitsleistung, sondern um einen kollektiven Arbeitskampf zur Durchsetzung eines gemeinsamen Kampfzieles gehandelt. Die Kläger könnten sich auch nicht auf ein Notwehrrecht berufen. Die fristlose Entlassung der Kläger sei jedoch sachlich nicht gerechtfertigt, da die Beklagte keinen wichtigen Kündigungsgrund im Sinne des § 626 BGB gehabt habe. Zwar hätten die Kläger an einem rechtswidrigen Streik teilgenommen. Das allein reiche aber für eine

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

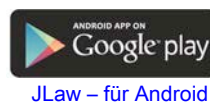


fristlose Entlassung nicht aus. Die Beklagte habe nicht dargelegt, daß die Kläger besondere Aktivitäten bei der Durchführung der Streikmaßnahmen entfaltet hätten. Die Streikbeteiligung der Kläger habe sich darin erschöpft, daß sie nach Beginn des Arbeitskampfes ihre Arbeit nicht fortgesetzt und sich mit der übrigen Belegschaft solidarisch verhalten hätten. Ein anderes Verhalten sei den Klägern nach Lage der Dinge auch kaum übrig geblieben, da sie ohne Einkünfte gewesen wären, wenn sie sich dem Streik nicht angeschlossen hätten. Für die Kläger sei die Rechtswidrigkeit ihrer Streikbeteiligung nur schwer erkennbar gewesen, zumal ihre Gewerkschaft die Aktionen der Belegschaft von vornherein mit Rat und Tat unterstützt habe. Auch könne das Verhalten der Beklagten nicht unberücksichtigt bleiben, die durch ihr eigenes vorwerfbares Verhalten entscheidend zu Entstehen der explosiven Lage in ihrem Betrieb, die schließlich zum Ausbruch des Arbeitskampfes führte, beigetragen habe. Bei Abwägung aller Umstände erscheine die bloße Teilnahme der Kläger an dem rechtswidrigen Streik nicht so schwerwiegend, daß der Beklagten insbesondere auch im Hinblick auf ihr eigenes, dem Streik vorangegangenes Fehlverhalten die Fortsetzung der Arbeitsverhältnisse mit den Klägern auch nur bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist schlechthin unzumutbar gewesen sei, zumal es sich bei diesen Klägern überwiegend um langjährige treue Mitarbeiter handele. Bei Abwägung der Gesamtumstände und der Interessen beider Seiten, sei es der Beklagten auch zuzumuten gewesen, dem rechtswidrigen Streik mit der die Kläger weniger hart treffenden lösenden Aussperrung zu begegnen.

Mit der Revision begehrt die Beklagte weiterhin die Aufhebung des Versäumnisurteils und die Abweisung der Klagen, während die Kläger die Zurückweisung der Revision beantragen.



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten hat hinsichtlich der im Rechtsstreit noch vertretenen Kläger keinen Erfolg.

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 der 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).



-10-

2. Der Ansicht des Landesarbeitsgerichts, die Ausschußfrist von drei Wochen zur Erhebung der Kündigungsschutzklagen gemäß § 4 KSchG beim Arbeitsgericht sei gewahrt, ist im Ergebnis, wenn auch nicht in 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 Unterzeichnungen 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 Ausschußfrist des § 4 KSchG gelten, soweit es sich um die Formerfordernisse der Klagschrift 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 Klagschrift 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

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



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

24. September 1970, AP Nr. 37 aaO betreffend zwischenzeitliche Rücknahme der Klage und erneute Klagerhebung; 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 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 bestimmte 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 bestimmter 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 eigen-



händige Unterschrift unter die Kündigungs-
schutzklage an sich für erforderlich gehalten,
es aber für möglich angesehen, daß der Nachweis,
der bestimmende Schriftsatz sei mit Wissen und
Wollen 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 Klageschrift und die beigelegten Ab-
schriften 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 Feststellun-
gen als Revisionsgericht nach den Akten auch selbst
treffen; bei der Prüfung der Formalien einer ordnungs-
gemäßen Klageerhebung handelt es sich um eine Prozeß-
voraussetzung (vgl. BGHZ 31, 279 [281]).

Im einzelnen gilt folgendes: Einzelne Klagen in dem
gesamten Verfahrenskomplex von über 200 Kündigungs-
klagen der Belegschaftsangehörigen gegen die Beklagte
sind nicht nur durch eine im Matrizenverfahren herge-
stellte 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 Klage-
schrift ging am 17. März 1975 beim Arbeitsgericht Paderborn



-13-

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 diesem Verfahren die Besonderheit auf, daß sich unter der Klagschrift 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

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

-14-



angesichts des vom Normalfall abweichenden Sachverhalts die Manipulationsgefahr von vornherein jedenfalls 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 einer solchen Erteilung von Vollmachtsurkunden allein regelmäßig keine zwingenden 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 Rechtstreitigkeiten 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 die Klageschrift E in dem hier zu entscheidenden Verfahren. Außerdem 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 die zuverlässige Feststellung des Urhebers des Schriftsatzes und die Feststellung des Willens, eine Prozeßhandlung vorzunehmen und nicht nur eine Prozeßhandlung durch einen Entwurf vorzubereiten.

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



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 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 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 Beteiligungform, 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 Arbeitnehmer-schaft, Rechnung getragen (so ausdrücklich Dietz-Richardi, aaO, § 102 Anm. 127; von der Notwendigkeit

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



des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung gehen offenbar auch GK-Kraft, aaO, § 102 Anm. 60; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 102 Anm. 25 f. und Galperin-Löwisch, aaO, § 102 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 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, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt (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.

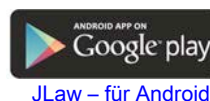
4. Bei den außerordentlichen Kündigungen der Kläger vom 13. und 17. März 1975 handelt es sich um sogenannte "Kampfkündigungen" wegen der Beteiligung an dem "wildem Streik des 7. März 1975". Gemeint und auch für die Kläger erkennbar waren die Arbeitsniederlegungen am 7. März und ab 10. März 1975. Daß nur das Datum des



7. März 1975 genannt wurde, beruht wohl auf einem Irrtum und ist unschädlich. Der Arbeitgeber kann gegen rechtswidrige (darüber vgl. unten Ziffer 5) Arbeitsniederlegungen auch auf individualrechtlichem Wege vorgehen und statt kollektiv-rechtlicher Aussperrungen außerordentliche Kündigungen wegen Arbeitsvertragsbruchs aussprechen (Beschuß des Großen Senats vom 21. April 1971, BAG 23, 292 [315] = AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf unter Teil III D 2 b der Gründe).

5. Ein Rechtfertigungsgrund für die Arbeitsniederlegung der Kläger besteht nach objektivem Recht nicht. Die Kläger haben ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt.

a) Den Klägern steht kein Zurückbehaltungsrecht zu, weder nach § 273 BGB, noch nach § 320 BGB. Zwar kann das individualrechtliche Zurückbehaltungsrecht hinsichtlich der Arbeitsleistung auch "gebündelt" durch eine Mehrzahl von Arbeitnehmern ausgeübt werden, so daß dem äußeren Erscheinungsbild, aber nicht dem rechtlichen Ziele nach eine Ähnlichkeit zum Streik besteht (Auffarth, RdA 1977, 129 [132]; BAG 15, 174 [187] = AP Nr. 32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; BAG Urteil vom 17. Dezember 1976 - 1 AZR 772/75 - AP Nr. 52 aaO). Ein triftiger Grund für die Ausübung eines arbeitsvertraglichen Zurückbehaltungsrechts ist aber im vorliegenden Fall nicht ersichtlich, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt. Die Kläger können sich wegen des zeitlichen Ablaufs der Ereignisse zunächst nicht darauf berufen, die Beklagte sei mit der Auszahlung der Februarlöhne in Verzug geraten. Die Ankündigung der Nichtauszahlung der Löhne war nicht die Ursache, sondern die Folge der Arbeitsniederlegung. Auch die Verletzung betriebsverfassungsrechtlicher Pflichten seitens der Beklagten (vgl. darüber näher unten Ziffer 8) rechtfertigt jedenfalls hier nicht die Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts. Nach ganz überwiegender und zutreffender Auffassung im Schrifttum kommt ein Leistungsverweigerungsrecht der



Arbeitnehmer bei einer Verletzung betriebsverfassungsrechtlicher Vorschriften durch den Arbeitgeber wegen der individualrechtlichen Natur des Zurückbehaltungsrechts nur in Betracht, wenn dadurch auch das Einzelarbeitsverhältnis unmittelbar betroffen wird (Söllner, ZfA 1973, 1 [19 f.]; Seiter, ZfA 1970, 355 [357]; derselbe, Streikrecht und Aussperrungsrecht, S. 431 Anm. 9; Rütters, JZ 1970, 625 [630 f.]). Das ist hier nicht ersichtlich, selbst wenn man berücksichtigt, daß die Beklagte den Betriebsrat vor Ausspruch der ordentlichen (betriebsbedingten) Kündigungen vom 28. Februar 1975 nicht ordnungsgemäß angehört hat. Denn die Rechtsfolgen eines derartigen Verhaltens ergeben sich unmittelbar aus § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG. Im übrigen wird die soziale Rechtfertigung von Kündigungen durch die Arbeitsgerichte im Kündigungsschutzverfahren nachgeprüft. Im Rahmen des Weiterbeschäftigungsanspruchs nach § 102 Abs. 5 BetrVG besteht für den Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine einstweilige Verfügung zu beantragen. Aber auch wenn man darüber hinaus eine Zumutbarkeitsgrenze für die Hinnahme von Arbeitsbedingungen durch die Arbeitnehmer annimmt, die gegen die Menschenwürde und das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer verstoßen (vgl. BAG 15, 174 [188]) und hierzu auch schwerwiegende Verstöße gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten des Arbeitgebers rechnet (vgl. Rütters, aaO, S. 631 unter Ziff. VIII 5), so ist eine derartige Zumutbarkeitsgrenze hier nicht überschritten. Wie unter Ziff. 8 noch auszuführen sein wird, hat sich zwar die Beklagte vielfach nicht an die Vorschriften des Betriebsverfassungsrechts gehalten, andererseits aber auch nicht jede Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat abgelehnt und nicht jede Information unterlassen. Die Beachtung und volle Durch-



führung des Betriebsverfassungsgesetzes ist jedoch regelmäßig mit den in diesen Gesetzen selbst vorgesehenen Rechtsbehelfen einschließlich einer einstweiligen Verfügung nach § 85 Abs. 2 ArbGG zu erzwingen, wegen des Übermaßverbotes nicht durch Ausübung des individualrechtlichen Zurückbehaltungsrechts durch die Arbeitnehmer. Das käme allenfalls in Betracht, wenn der Arbeitgeber ein Tätigwerden des Betriebsrats schlechthin verhindern will.

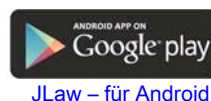
b) Die Kläger können sich wegen ihrer Arbeitsniederlegung auch nicht auf eine Notwehrsituation berufen. Notwehr ist diejenige Verteidigung, die erforderlich ist, um einen gegenwärtigen, rechtswidrigen Angriff von sich oder einem anderen abzuwehren (§ 227 Abs. 2 BGB, § 32 Abs. 2 StGB). Zwar genügt ein Angriff auf jedes Rechtsgut, es muß nicht die körperliche Unversehrtheit bedroht sein. Andererseits liegt in der Nichterfüllung von Vertragspflichten oder im Ausspruch ungerechtfertigter Kündigungen noch kein Angriff i.S. des § 227 BGB. Nach der gegenwärtigen Rechtsordnung, wie sie sich insbesondere aus dem Kündigungsschutzgesetz ergibt, besteht kein Recht am Arbeitsplatz i.S. eines notwehrfähigen Gutes. Der einzelne Arbeitnehmer ist, in einem Betrieb mit einem Betriebsrat nach Durchführung des Beteiligungsverfahrens nach § 102 BetrVG, darauf angewiesen, seinerseits binnen der Ausschußfrist des § 4 KSchG eine Kündigung anzugreifen, soll diese nicht wirksam werden, und zwar ohne Rücksicht auf ein etwaiges Fehlen der sozialen Rechtfertigungsgründe. Wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausführt, ist die Weigerung der Beklagten, die ordentlichen Kündigungen vom 28. Februar 1975 zurückzunehmen und die von den Klägern behauptete Weigerung, in ernsthafte Verhandlungen mit dem Betriebsrat über die Erhaltung der Arbeitsplätze

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



einzutreten, kein gegenwärtiger Angriff, dem wirksam nur durch eine Arbeitsniederlegung begegnet werden könnte. Wenn die Gefahr bestand, daß endgültige gerichtliche Entscheidungen durch zuvor geschaffene tatsächliche Verhältnisse bei der Beklagten praktisch gegenstandslos würden, so konnten und mußten die Kläger und gegebenenfalls der Betriebsrat versuchen, durch einstweilige Verfügung eine vorläufige Regelung zu erreichen.

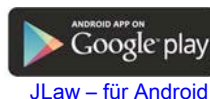
c) In Wahrheit haben die Kläger, solidarisch mit dem größten Teil der Arbeitnehmerschaft, kollektiv die Arbeit niedergelegt, um die Beklagte zur Rücknahme der 86 Kündigungen vom 28. Februar 1975 zu veranlassen. Die Arbeitnehmer des Betriebes, der Betriebsrat und die Gewerkschaft bezeichneten auch die Arbeitsniederlegungen ab 10. März 1975 in ihren vielfachen Äußerungen und Publikationen durchweg als Streik, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend feststellt, nicht als Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts, die jedenfalls nach der bisherigen Rechtsprechung des Senats zudem ausdrücklich von den Arbeitnehmern als solche zu bezeichnen wäre (BAG 15, 174 [186 ff.] = AP Nr. 32 aaO), zumindest aber stets deutlich erkennbar sein muß. Während die Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts der Einhaltung und Verteidigung der bestehenden individualrechtlichen Beziehungen (einschließlich z.B. der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften) dient, verfolgt demgegenüber die Arbeitsniederlegung als kollektive Arbeitskampfmaßnahme der Arbeitnehmerschaft den Zweck, die vom Arbeitgeber vorgenommene Vertragsgestaltung zu ändern (zur Abgrenzung von Leistungsverweigerungsrecht und Streikrecht vgl. insbesondere BAG 15, 174 [187]; Rüthers, ArbuR 1967, 129 [137]; Moll, RdA 1976, 100; Seiter, aaO, S. 437 ff.). Dem Zurückbehaltungsrecht



liegt eine Rechtsfrage zugrunde, der Arbeitsniederlegung eine Regulationsstreitigkeit (Seiter, aaO).

6. Das Regelungsziel der Arbeitsniederlegung, die Rücknahme der 86 ordentlichen Kündigungen ist durch die geltende Rechtsordnung nicht gedeckt, wie das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausführt. Dabei kommt es hier nicht darauf an, wie sich die Arbeitsniederlegung der Arbeitnehmerschaft bis zum 30. April 1975 im einzelnen abgespielt hat, als der Betrieb von der Arbeitnehmerschaft geräumt wurde. Die tatsächlichen Einzelheiten der von der Beklagten als Werksbesetzung angesehenen Arbeitsniederlegung und der damit verbundenen Aktionen der Arbeitnehmerschaft in der Zeit vom 10. März bis 30. April 1975 sind streitig und tatsächlich nicht festgestellt. Die Arbeitsniederlegung ist schon deshalb rechtswidrig, weil sie nicht von der Gewerkschaft geführt wurde, aber auch weil ein Ziel verfolgt wurde, das nur im Rechtswege durchgesetzt werden kann und muß.

a) Nach den nicht angegriffenen tatsächlichen Feststellungen hat zwar die zuständige Gewerkschaft IG Chemie-Papier-Keramik die Arbeitnehmerschaft der Beklagten von Beginn der Arbeitsniederlegung an moralisch, politisch, durch Gewährung von Rechtshilfe und auch finanziell durch Zahlung von einer sogenannten "Notlagenunterstützung" (C der Anlage 1 der Satzung) unterstützt. Die Gewerkschaft hat aber die Arbeitsniederlegung zu keinem Zeitpunkt offiziell als einen von ihr geführten Arbeitskampf übernommen. Damit handelte es sich im Sinne der Rechtsprechung des Senats um eine sogenannte "wilde", nicht gewerkschaftliche, sondern von einer sogenannten ad-hoc-Koalition durchgeführte Arbeitsniederlegung, die schon als solche rechtswidrig ist (vgl. BAG 15, 174 = AP Nr. 32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; BAG 22, 162 = AP Nr. 41 aaO; BAG Urteil vom 17. Dezember 1976 - 1 AZR 605/75 -



AP Nr. 51 aaO). An dieser Rechtsprechung des Großen Senats und des erkennenden Senats wird trotz gelegentlicher Kritik festgehalten. Mag nach Art. 9 Abs. 3 GG auch ein nur vorübergehender Zusammenschluß einer Anzahl von Arbeitnehmern eines Betriebes zur Erreichung eines einmaligen Zieles geschützt sein (vgl. BAG AP Nr. 37 zu Art. 9 GG Arbeitskampf unter Ziffer 4 der Gründe), so befreit doch eine Arbeitsniederlegung einer solchermaßen zusammengeschlossenen Arbeitnehmergruppe nicht von der Einhaltung der arbeitsvertraglichen Pflichten. Ein derartiger Arbeitskampf ist nicht privilegiert, sondern nur der Arbeitskampf, der zur Durchsetzung tariflich regelbarer Ziele von einer Gewerkschaft geführt wird, die tariffähig, weil in der Lage ist, auf ihre Gegenseite jeweils einen fühlbaren Druck und Gegendruck auszuüben und auch nach innen mit Autorität aufzutreten. Der Staat kann nur solche Koalitionen als tariffähig anerkennen, die diese ihre Aufgabe sinnvoll erfüllen können; Koalitionsfreiheit und Tariffähigkeit sind nicht deckungsgleich, wie der Senat im Beschluß vom 15. März 1977 - 1 ABR 16/75 - [demnächst] AP Nr. 24 zu Art. 9 GG, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) näher ausgeführt hat. Die Arbeitsniederlegung der Arbeitnehmerschaft der Beklagten und insbesondere auch der Kläger hat also nicht zur Suspendierung der Arbeitsverhältnisse mit der Folge geführt, daß die arbeitsvertraglichen Pflichten der Kläger etwa entfallen wären. Sie haben vielmehr ohne Rechtsgrund die Arbeit verweigert.

b) Mit dem vorerörterten Grunde in Zusammenhang steht die Frage des Zieles der Arbeitsniederlegung. Es ging der Arbeitnehmerschaft nicht um den Abschluß neuer tariflicher Vereinbarungen zur Erzielung besserer Arbeitsbedingungen, sondern um die Rücknahme von Kündigungen, die aus betriebsbedingten Gründen ausgesprochen worden waren. Diese Fragen sind der Regelung



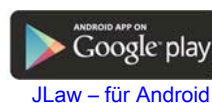
im normativen Teil eines Tarifvertrages nicht zugänglich. Sollte die Rücknahme von Kündigungen als schuldrechtliche Vereinbarung in einem Tarifvertrag vereinbart werden können (vgl. dazu Seiter, aaO, S. 486 ff. und S. 530 Fußnote 85), so kann dieses Kampfziel jedenfalls nicht erstreikt werden. Die Beteiligten sind auf den Rechtsweg angewiesen. Es gehört zu den fundamentalen Prinzipien eines Rechtsstaates, daß die Rechtsgenossen von der eigenmächtigen Durchsetzung wirklicher oder vermeintlicher Rechte Abstand nehmen, soweit die Rechtsordnung dies nicht ausnahmsweise zuläßt (wegen eines Notwehrrechts im vorliegenden Fall vgl. die Ausführungen oben Ziffer 5 b; vgl. Seiter, aaO, S. 496 ff. und 517 ff. mit weiteren Nachweisen, insbesondere S. 530). Die Arbeitsniederlegungen der Kläger waren somit nicht gerechtfertigt und sind rechtlich als Arbeitsvertragsbruch zu werten.

7. Kampfkündigungen von Arbeitnehmern unterliegen trotz grundsätzlich weiter bestehender Funktionsfähigkeit des Betriebsrats während eines Arbeitskampfes (BAG 23, 292, Teil III C 5 der Gründe) nicht dem Beteiligungsrecht des Betriebsrats gemäß § 102 BetrVG; insbesondere braucht der Betriebsrat vor derartigen Kündigungen nicht gehört zu werden (BAG Urteil vom 26. Oktober 1971, BAG 23, 484 [504] = AP Nr. 44 zu Art. 9 GG Arbeitskampf unter A III 1 der Gründe) und zwar unabhängig von der Frage, ob der Betriebsrat selbst an der Arbeitsniederlegung teilgenommen hat oder nicht. Von diesen rechtlichen Erwägungen geht auch das Landesarbeitsgericht aus. Im Hinblick auf die Konfrontation zwischen Arbeitnehmerschaft und Arbeitgeber infolge der Arbeitsniederlegung ist der Betriebsrat rechtlich gehindert, personelle Beteiligungsrechte bei Maßnahmen auszuüben, die der Arbeitgeber als Gegenmaßnahme auf eine rechswidrige Arbeitsniederlegung trifft. Zwar konnte der Arbeitgeber unter Umständen die Arbeitnehmer schon alsbald von der Arbeit freistellen und dann nach Ablauf der kurzen Anhörungsfrist von drei Tagen kündigen, worauf Reuter



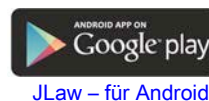
(ArbuR 1973, 1 [4 f.] hinweist. Gleichwohl gebietet eine "arbeitskampfkongforme" Auslegung der Beteiligungsrechte, daß der Betriebsrat bei Kampfkündigungen nicht gehört werden braucht. Der Betriebsrat wäre in dieser betrieblichen Situation auch überfordert, eine Stellungnahme über außerordentliche Kündigungen einzelner Arbeitnehmer aus Arbeitskampfgründen abzugeben. Es kann daher dahinstehen, ob - wie das Landesarbeitsgericht weiter meint - die Beklagte tatsächlich das Anhörungsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt hat.

8. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht weiter davon aus, die Arbeitsverweigerung der Kläger könne ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung gemäß § 626 Abs. 1 BGB sein. Der Rechtsbegriff des wichtigen Grundes ist als solcher offensichtlich nicht verkannt, wenn auch das Landesarbeitsgericht insoweit keine näheren Ausführungen macht. Es kommt - wie das angefochtene Urteil nicht verkennt - auch bei der Kündigung von Arbeitnehmern wegen Teilnahme an einem rechtswidrigen Streik auf eine Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und auf eine Abwägung der Interessen beider Vertragsteile an der Fortsetzung oder Nichtfortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist an; diese Abwägung ist auch bei einem zugrundeliegenden kollektiven Streikgeschehen nicht entbehrlich. Die Entscheidung des Tatsachenrichters ist durch das Revisionsgericht nur beschränkt nachprüfbar, nämlich daraufhin, ob alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles beachtet und die Interessen der Parteien vollständig und widerspruchsfrei gegen einander abgewogen worden sind (vgl. BAG 2, 214 = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAG 2, 207 [212 f.] = AP Nr. 5 aaO; BAG 7, 165 [173] = AP Nr. 1 zu § 133 b GewO; BAG 9, 263 [265 f.] = AP Nr. 42 zu § 626 BGB; BAG Urteil vom 16. Juni 1976



- 3 AZR 1/75 - AP Nr. 27 zu § 72 ArbGG 1953
(Streitwertrevision).

Die Interessenabwägung des Landesarbeitsgerichts ist unter vorgenannten Gesichtspunkten revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Dabei geht der Senat davon aus, was das Landesarbeitsgericht hier nicht näher erörtert, daß die auch bei Störungen im Leistungsbereich im Regelfall erforderliche Abmahnung im Sinne einer Aufforderung zur Weiterarbeit vor Ausspruch der Kündigungen durch die Beklagte erfolgt ist (vgl. das Urteil des Senats vom 17. Dezember 1976 - 1 AZR 772/75 - AP Nr. 52 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Schon am 7. März 1975 war die Arbeitnehmerschaft zur Wiederaufnahme der Arbeit aufgefordert worden. Angesichts des nahen zeitlichen und sachlichen Zusammenhangs bedurfte es am 10. März 1975 an sich nicht mehr einer erneuten Aufforderung zur Arbeitsaufnahme. Im übrigen hat die Beklagte mit Schreiben vom 10. März 1975 an den Betriebsrat die Arbeitswilligen aufgefordert, sich am 12. März 1975 vor dem Bürogebäude zu versammeln. Diesem Ersuchen ist jedenfalls der größte Teil der Arbeitnehmerschaft auch gefolgt. Tatsächlich kam es aber nicht zur Wiederaufnahme der Arbeit, weil die Arbeitnehmerschaft nach wie vor die Rücknahme aller bisherigen Kündigungen als Vorbedingung für eine eigene Arbeitsaufnahme verlangte. Demnach war die Arbeitsverweigerung der Kläger beharrlich.



-28-

Im einzelnen ist zur Interessenabwägung seitens des Landesarbeitsgerichts folgendes zu bemerken:

Das Landesarbeitsgericht stellt fest, die Kläger hätten weder bei der Auslösung des Streiks noch bei der Werkbesetzung eine besondere Rolle gespielt oder sich sonst hervorgetan, sondern sich lediglich dem Streik angeschlossen. Die Beklagte habe nicht mehr vortragen können, als die Kläger selbst zugestanden hätten. Diese Feststellungen greift die Revision wegen Verletzung des § 286 ZPO mit dem Hinweis auf die Beweisantritte in der Vorinstanz dahin an, daß die gesamte Belegschaft sich spätestens ab 11. März 1975 voll der Organisation der Streikleitung unterstellt habe, die die Arbeitnehmer auch als Streikposten in drei Schichten täglich eingeteilt hätte. Diesen Sachvortrag habe das Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigt. Die Revisionsrüge ist unbegründet. Der Sachvortrag der Beklagten als richtig unterstellt, hätte noch keine führende Rolle der Kläger bei der Arbeitsniederlegung ergeben. Das Landesarbeitsgericht stellt fest, die Kläger hätten sich nicht in irgendeiner Weise hervorgetan. Diese Feststellungen konnten getroffen werden, ohne daß die von der Beklagten angebotenen Beweise erhoben wurden. Die Unterstellung unter die Streikleitung und die Einteilung zum Streikpostenstehen haben nach allgemeiner Auffassung keinen zusätzlichen, erschwerenden Charakter. Auch bei dem unterstellten Ergebnis hätte es **also** nicht zu einer gegenteiligen Feststellung kommen können. Der materielle Sachvortrag der Beklagten war also für die Entscheidung unerheblich. Im übrigen ist zu bemerken, daß das Tatsachengericht nicht alles, was es für unerheblich hält, ausdrücklich erörtern muß, wenn sich nur ergibt, daß eine sachgerechte Beurteilung des

- 29 -



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



Parteivortrags überhaupt stattgefunden hat (BAG 5, 221 [224] = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertarifl. Lohn u. Tariflohn-erhöhung).

Ohne Rechtsirrtum hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen drei Gesichtspunkte hervorgehoben, die jedenfalls subjektiv das rechtswidrige Verhalten der Kläger in einem wesentlich milderen Licht erscheinen lassen. Die Kläger erkannten ihre Teilnahme an der Arbeitsniederlegung nicht als Arbeitsvertragsbruch und es kann ihnen als einzelnen Arbeitnehmern auch das Nichterkennen der Rechtswidrigkeit nicht zum Vorwurf gemacht werden. Der unverschuldete Rechtsirrtum eines Arbeitnehmers muß bei der Abwägung der Gründe für eine außerordentliche Kündigung mit in Erwägung gezogen werden (Herschel, Anm. zum Urteil 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, aaO, S. 380; vgl. auch BAG Beschluß des Großen Senats vom 21. April 1971, BAG 23, 292 [317]). Das Landesarbeitsgericht führt insoweit in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise aus, für die Kläger als einfache Arbeiter sei die Rechtswidrigkeit ihrer Streikbeteiligung nur schwer erkennbar gewesen, insbesondere weil die zuständige Gewerkschaft die Aktion der Belegschaft von vornherein unterstützt habe. Der Prozeßbevollmächtigte der Gewerkschaft habe den Klägern die Rechtsauskunft gegeben, nach seiner Ansicht seien die Maßnahmen gerechtfertigt, wenn man auch nicht wisse, wie die Arbeitsgerichte entscheiden würden. Wenn aber die Gewerkschaft als Ordnungsfaktor des Arbeitslebens unterstützend hinter der Belegschaft gestanden habe, so hätten auch die Kläger davon ausgehen können, daß für die Legalität des Arbeitskampfes, der gesetzlich nicht geregelt sei, gute Gründe sprächen. Dieser Auffassung

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



ist um so mehr beizutreten, als eine breite Öffentlichkeit Sympathie mit der Arbeitnehmerschaft der Beklagten bekundet hat und dies schon in den ersten Tagen der Arbeitsniederlegung und vor den hier streitigen Kündigungen zutage trat.

Das Landesarbeitsgericht führt weiter aus, auch das eigene Verhalten der Beklagten könne nicht unberücksichtigt bleiben. Auch die hierzu gemachten Ausführungen lassen im Ergebnis keinen erheblichen Rechtsfehler erkennen, obwohl den Klägern kein Zurückbehaltungsrecht und kein Notwehrrecht zur Seite stehen (vgl. oben Ziff. 6 a und b der Gründe). Ein vorausgegangenes rechtswidriges Verhalten des kündigenden Arbeitgebers muß in die Interessenabwägung mit einbezogen werden (vgl. Rüthers, Anm. zu BAG AP Nr. 41 zu Art. 9 GG Arbeitskampf unter Ziff. IV 2; derselbe, JZ 1970, 625 [631 f.]; Zöllner, Arbeitsrecht, 1977, S. 287). Zu Recht führt das Landesarbeitsgericht aus, die Geschäftsleitung der Beklagten habe durch ihr eigenes vorwerfbares Verhalten entscheidend zum Entstehen der explosiven Lage im Betrieb der Beklagten beigetragen. Dabei ist nicht bedeutsam, ob die Beklagte für ihr schnell wechselndes Verhalten hinsichtlich der zu treffenden wirtschaftlichen Maßnahmen, insbesondere den Übergang von geplanter Kurzarbeit zu Massenentlassungen, 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 beinhaltet zugleich mehrfache Verstöße gegen Vorschriften des Betriebs-

verfassungsgesetzes, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt. 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), wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt. Der Wirtschaftsausschuß seinerseits hat wiederum den Betriebsrat gemäß § 108 Abs. 4 BetrVG auf dem Laufenden zu halten. Wenn angesichts dieser Sach- und Rechtslage am 14. Februar 1975 der geschäftsführende Gesellschafter der Beklagten in einer Betriebsratssitzung 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, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, bei der Arbeitnehmerschaft der Eindruck entstehen, die wirtschaftliche Existenz des größten Teils der Belegschaft werde willkürlich aufs Spiel gesetzt und dafür auch noch der Betriebsrat verantwortlich gemacht. Auch die weiteren Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, es hätte nunmehr das Beteiligungsverfahren nach §§ 111 ff. BetrVG durchgeführt werden müssen, sind jedenfalls im Ergebnis nicht zu beanstanden. Es kann dahinstehen, ob die Reduzierung der Arbeitnehmerschaft um mehr als die Hälfte allein schon eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG ist, wie das angefochtene Urteil

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



offenbar annimmt (vgl. zum Meinungsstand neuestens Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 111 Anm. 11). Denn nach dem unstreitigen Sachverhalt wollte die Beklagte die Produktion nur noch mit 1/4 der Gesamtkapazität und einem Ofen fortsetzen. Damit sollten in erheblichem Umfang Betriebsan**lagen** 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 zu einem Zeitpunkt abgewickelt werden müssen, in dem die geplante Betriebsänderung noch nicht, auch noch nicht teilweise verwirklicht war (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.**

Schließlich spielt bei der allseitigen Interessenabwägung auch der Gesichtspunkt der Solidarität eine gewisse Rolle (vgl. Urteil des Senats vom 17. Dezember 1976 - 1 AZR 772/75 - AP Nr. 52 zu Art. 9 GG Arbeitskampf unter Ziff. II 5 der Gründe mit weiteren Nachweisen). Es mag dahinstehen, ob der vom Landesarbeitsgericht erörterte Gesichtspunkt der finanziellen Bindung an eine Solidargemeinschaft rechtlich durchschlagend und für die einzelnen Kläger ausreichend festgestellt ist. Unabhängig davon standen die Kläger nämlich im Rahmen der kollektiven Arbeitsniederlegung, die sie subjektiv für rechtmäßig ansehen konnten, in einer psychologischen Drucksituation, die vom einzelnen Kläger als "Mitläufer" der Arbeitsniederlegung nicht verschuldet war. Nachdem

die Frühschicht am Morgen des 10. März 1975 die Arbeitsniederlegung begonnen hatte und dann alsbald alle Öfen auf Anweisung der Beklagten heruntergefahren worden waren, hätten die Kläger ihre Arbeit auch gar nicht fortsetzen können, selbst wenn sie dies gewollt hätten. Eine symbolische Distanzierung von den Aktionen der übrigen Arbeitnehmerschaft war den Klägern aus den vorstehend angegebenen Gründen nicht zuzumuten und im übrigen nach der gegebenen Sachlage sinnlos.

Den weiteren Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit hätte die Beklagte statt zum individualrechtlichen Mittel der außerordentlichen Kündigung zur kollektiven Abwehraussperrung greifen können und müssen, vermag der Senat allerdings nicht zu folgen. Sie sind für die getroffene Entscheidung letztlich auch nicht tragend. Nach dem Beschluß des Großen Senats vom 21. April 1971 (BAG 23, 292 [315]) steht es dem Arbeitgeber ohne weiteres frei, einer rechtswidrigen Arbeitsniederlegung, die Arbeitsvertragsbruch ist, alternativ durch außerordentliche Kündigungen zu begegnen.

9. Insgesamt gesehen sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zum wichtigen Grund revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Trotz der Intensität der Arbeitsniederlegung überwiegen die vorerörterten, zu Gunsten der Kläger sprechenden Gesichtspunkte, so daß die Revision zurückzuweisen ist.

gez.: Dr. Müller

Dr. Auffarth

Bichler

Kurt Hirschmann

Schwarz

