

20.11.1993

178

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

Gesetz: ZPO § 256, § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 139, § 286;
BGB § 273 Abs. 1, § 320 Abs. 1 Satz 1, § 823
Abs. 1, § 615 Betriebsrisiko, § 830, § 840,
§ 254 Abs. 1 und 2, § 278; TVG § 1 Friedens-
pflicht, § 2 Abs. 1; GG Art. 9 Abs. 3, Art. 3;
Verfassung von Berlin Art. 18 Abs. 3, Verfas-
sung von Bremen Art. 51 Abs. 3, Verfassung von
Hessen Art. 29 Abs. 4, Verfassung von Rheinland-
Pfalz Art. 66 Abs. 2, Verfassung des Saarlandes
Art. 56; BetrVG § 49 Abs. 2 Satz 3; PersVG § 55
Abs. 2 Satz 3; ArbGG § 73 Abs. 1

Leitsätze:

- 1a) Bei der Prüfung, ob der Klage ein Rechtsschutz-
interesse zur Seite steht, kommt es auf den Klage-
antrag an, zu dessen Auslegung auf die Klagebe-
gründung zurückzugreifen ist.
- b) Erstrebt ein Kläger ein Feststellungsurteil des In-
halts, daß ihm der Beklagte aus einem diesem zur
Last fallenden Ereignis zum Schadensersatz ver-
pflichtet ist, so ist die Frage, ob ein Schaden ent-
standen ist und in Zukunft zu entstehen droht,
nicht eine solche des Feststellungsinteresses. Sie
steht vielmehr mit der Schlüssigkeit und Begründet-
heit der Klage im Zusammenhang.
- c) Durch die Möglichkeit, eine Leistungsklage zu er-
heben, wird das Interesse an einem den gleichen An-
spruch betreffenden Feststellungsurteil regelmäßig
ausgeschlossen. Dabei ist als maßgeblicher Zeit-
punkt dafür, ob ein Schadenersatzanspruch beziffert
werden kann, derjenige der Klageerhebung anzusehen.
- d) Die Regeln des Anscheins-Beweises sind auch anwend-
bar, wenn es sich in einem Feststellungsprozeß um
die Frage handelt, ob der Kläger aus einem bestimm-
ten typischen Geschehensablauf die Verpflichtung
des Beklagten herleiten kann, den daraus entstande-
nen Schaden zu ersetzen.

b.w.



2. Auch der Arbeitnehmer hat ggfs. ein Recht, seine Arbeitsleistung zurückzuhalten. Diese Berechtigung kann sich auch aus einer menschenunwürdigen Behandlung der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber oder dessen Erfüllungsgehilfen ergeben.
- 3a) Jeder nicht durch die Gewerkschaft organisierte, d.h. durch sie begonnene oder doch nachträglich übernommene Streik (wilder Streik) ist rechtswidrig.
- b) Der rechtswidrige Streik verpflichtet bei Vorliegen eines Verschuldens zum Schadenersatz aus dem Gesichtspunkt der unerlaubten Handlung.
- c) Die Haftung der rechtswidrig streikenden Arbeitnehmer ist eine gesamtschuldnerische.
- 4a) Es bedeutet noch kein Mitverschulden des bestreikten Arbeitgebers, daß er den Streikforderungen als Streikforderungen nicht nachgibt, um den Streik zu verhüten.
- b) Für die Frage, inwieweit einen bestreikten Arbeitgeber ein Mitverschulden am Ausbruch des Streiks trifft, kommt es nicht nur auf dessen eigenes Verhalten an. Vielmehr muß sich der Arbeitgeber auch die Handlungen seiner Angestellten anrechnen lassen, die als seine Erfüllungsgehilfen in Betracht kommen.

Aktenzeichen: 1 AZR 428/62

Urteil des BAG vom 20. Dezember 1963

LAG Bayern
(Nürnberg)



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



1 AZR 428/62

6 Sa 39/62 N Bayern (Nürnberg)

175

Verkündet
am 20. Dezember 1963

gez. Henkelmann,
Rödgierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

In Sachen
Urteil

des



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Oktober 1963 durch den Präsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Wieland und Hirschmann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern, Kammer 6, Sitz Nürnberg, vom 29. Juni 1962 - 6 Sa 39/62 N - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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



- 4 -

T a t b e s t a n d :

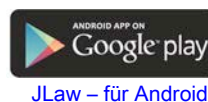
Die Klägerin ist ein Unternehmen der Schuhfabrikation. Sie unterhält einen Betrieb in N.
Die Beklagten gehörten zur Belegschaft dieses Betriebes, die selbst im Dezember 1961 ungefähr 500 Arbeiter und 100 Angestellte umfaßte.

Am 12. Dezember 1961 nahmen im N. Werk der Klägerin die in der Zuschneiderei im Akkord beschäftigten Arbeitnehmer bei Betriebsbeginn die Arbeit nicht auf. Sie verlangten durch einen Verhandlungsausschuß des Betriebsrats gegenüber dem Vorstand der Klägerin die Zahlung eines 25%igen Zuschlages für die Verarbeitung von Chevrolin. Nachdem der Vorstand der Klägerin den geforderten Zuschlag vorläufig bis zur Überprüfung des Anspruches durch eine neutrale Stelle zugesagt hatte, machten die Zuschneider ihre Arbeitsaufnahme von der Bezahlung der während der Verhandlungen mit der Geschäftsleitung ausgefallenen zwei Stunden abhängig. Der Vorstand erklärte sich daraufhin auch mit der Bezahlung dieser zwei Stunden einverstanden. Die Zuschneider verweigerten weiterhin die Arbeitsaufnahme. Sie erklärten, die Arbeit erst dann aufnehmen zu wollen, wenn sich die Klägerin von dem Betriebsleiter und einem Obermeister trenne. Die Klägerin lehnte ab, diese beiden Angestellten unter dem Druck der Arbeitsniederlegung zu entlassen. Die akkordentlohten Arbeiter in der Zuschneiderei gingen daraufhin nicht mehr an die Arbeit. Auch in der Vorrichterei, die mit der Zuschneiderei in demselben Raum untergebracht war, wurde seit Betriebsbeginn des 12. Dezember 1961 von einem Teil der Arbeitnehmer nicht gearbeitet. Im Verlauf des

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

12. Dezember 1961 erfaßte die Arbeitsniederlegung 454 gewerbliche Arbeitnehmer des Nürnberger Betriebes.

Am 12., 13., 14. und 15. Dezember 1961 forderte die Klägerin die nicht arbeitenden Betriebsangehörigen, darunter die 63 Beklagten, wiederholt allgemein auf, die Arbeit unverzüglich aufzunehmen. Die letzte dieser Aufforderungen zur Arbeitsaufnahme erfolgte am 15. Dezember 1961 um 7,10 Uhr. Da auch dieser Aufruf erfolglos blieb, leitete die Klägerin am 15. Dezember 1961 jedem der 63 Beklagten ein unter diesem Tage datiertes Schreiben zu, das folgenden Wortlaut hatte:

"Wir haben Sie mehrmals aufgefordert, die Arbeit wieder aufzunehmen. Nachdem Sie dieser Aufforderung nicht nachgekommen sind, kündigen wir hiermit fristlos das Arbeitsverhältnis wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung gemäß § 123 Abs. 1 Ziff. 3 Gewerbeordnung.

Die endgültige Lohnabrechnung und die Aushändigung der Arbeitspapiere erfolgt aus technischen Gründen in den nächsten Tagen durch die Post."

Die Beklagten gingen gegen die fristlose Kündigung ihrer Arbeitsverhältnisse weder gerichtlich noch in sonstiger Weise vor. Die für den Betrieb der Klägerin zuständige Gewerkschaft billigte die Arbeitsniederlegung weder von vornherein, noch genehmigte sie diese, noch führte sie sie weiter. Der Prozeßbevollmächtigte der Beklagten bot nach Erlaß des Urteils erster Instanz mit Schreiben vom 13. Februar 1962 für die rund 450 von ihm vertretenen Arbeitnehmer, darunter die 63 Beklagten, die sämtlich auch nach dem 15. Dezember 1961 die Tätigkeit nicht wieder aufgenommen hatten, die Arbeitsleistung bedingungslos an. Das Angebot war bis zum 19. Februar 1962 befristet.



Die Klägerin sieht in der Arbeitsniederlegung einen wilden Streik, den sie für rechtswidrig hält. Sie ist der Auffassung, daß ihr die Beklagten ersatzpflichtig seien für sämtliche Schäden, die durch den Streik entstanden seien. Sie hat diese Ersatzverpflichtung im Wege der Feststellungsklage geltend gemacht und beantragt:

1. Es wird festgestellt, daß die Beklagten gesamtschuldnerisch verpflichtet sind, der Klägerin allen Schaden zu ersetzen, der ihr durch die ab 12.12.1961 im M Betrieb erfolgte Arbeitsniederlegung bisher entstand und künftig noch entstehen wird.
2. Die Beklagten haben gesamtschuldnerisch die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Beklagten haben Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Dagegen haben die Beklagten Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision der Beklagten, mit der sie ihr Ziel der Klageabweisung weiter verfolgen. Die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, aus denen es die Schadenersatzverpflichtung der Beklagten herleitet, sind entgegen der Ansicht der Revision im Ergebnis und in vieler Hinsicht auch in der Begründung nicht zu beanstanden. Dagegen halten die Darlegungen des angefochtenen Urteils zur Frage des Mitverschuldens der Klägerin einer Nachprüfung nicht stand,



A.

Die Bedenken, die von der Revision gegen die Ausführungen des angefochtenen Urteils über das Vorliegen eines Feststellungsinteresses sowie zur Frage der Bestimmtheit des Klageantrags und zur Schlüssigkeit und Begründetheit des Klageantrags geltend gemacht werden, greifen nicht durch.

I.

1a) Das Feststellungsinteresse ist nichts anderes als ein - wenn auch qualifizierter - Fall des Rechtsschutzinteresses. Das Rechtsschutzinteresse ist Prozeßvoraussetzung für jedes gerichtliche Streitverfahren. Ob es vorliegt, ist in jedem Stadium des Prozesses, und zwar von Amts wegen, zu prüfen.

Gegenstand der Prüfung des Rechtsschutzinteresses ist der von der Klägerin gestellte Antrag, zu dessen Auslegung auf seine Begründung zurückzugreifen ist. Das erklärt sich aus der im Urteilsverfahren herrschenden Parteimaxime, aufgrund derer es die Prozeßparteien in der Hand haben, durch ihre Anträge die Ingangsetzung, den Lauf, den Gegenstand und den Umfang des vom Gericht einzuschlagenden Verfahrens zu bestimmen und zu begrenzen. Deshalb ist die Frage des Rechtsschutzinteresses im Zivilprozeß vom Antrag abhängig, der die wesentliche Voraussetzung für das Tätigwerden des Gerichts darstellt.

Bei der Prüfung ist davon auszugehen, daß unsere Rechtsordnung den Arbeitsgerichten die Erstattung von Rechtsgutachten nicht gestattet, daß sie ferner jede unnütze Anrufung der Gerichte verbietet. Die den Gerichten zugewiesene Aufgabe besteht in der



- 8 -

Entscheidung auf konkrete Fälle bezogener und bestehender Streitfragen. Zur Lösung nur gedachter Rechtsfälle sind die Gerichte für Arbeitssachen nicht befugt, und die Rechtsuchenden sind deshalb nicht berechtigt, einen Streit rein theoretischer Art vor diese Gerichte zu bringen.

Anders ist es jedoch, wenn eine Prozeßpartei dem Gericht einen Rechtsfall zur Entscheidung unterbreitet, hinsichtlich dessen der Antrag und die zu seiner Auslegung etwa heranzuziehende Begründung ergeben, daß durch eine dem Klagebegehren entsprechende Entscheidung die konkrete rechtliche Stellung des jeweiligen Klägers in irgendeiner Weise zu seinen Gunsten unmittelbar verändert wird. Jedenfalls dann ist das Rechtsschutzinteresse regelmäßig gegeben.

Die vorerwähnte Änderung in der Rechtsposition des Klägers kann sich auf verschiedenen Gebieten zeigen. Sie kann etwa darin bestehen, daß dem Kläger durch das Gericht ein Forderungsrecht zuerkannt wird, um dessen gerichtliche Bestätigung er im Prozeß nachgesucht hat. Sie kann auch darin liegen, daß das Vorhandensein eines Rechtsverhältnisses, dessen Bestehen der Kläger behauptet, durch gerichtliche, einer Rechtskraft fähigen Entscheidung festgestellt wird.

b) Im Streitfall hat die Klägerin ein konkretes Ereignis genannt, durch das nach ihrer Behauptung eine Beeinträchtigung ihrer Rechtsstellung eingetreten ist, nämlich die Arbeitsniederlegung des Großteils ihrer gewerblichen Arbeitnehmer; sie hat darüber hinaus geltend gemacht, daß ihr infolge dieses Ereignisses ein Forderungsrecht gegen die Beklagten erwachsen sei. Sie begehrt im Prozeß die Entscheidung des Gerichts, durch die dieses Forderungsrecht durch ein der Rechtskraft fähiges Urteil bestätigt wird.

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Antrag der Klägerin in Verbindung mit dessen Begründung ergibt somit, daß die Klägerin im Prozeß die Entscheidung einer Rechtsfrage erstrebt, die aus einem bestimmten Anlaß entstanden ist und sich auf einen konkreten Vorgang bezieht, und daß sie durch diese gerichtliche Entscheidung ihre rechtliche Position verbessern will.

2a) Da es sich bei dem Prozeßantrag der Klägerin um einen Feststellungsantrag handelt, müssen nicht nur die Voraussetzungen für das Rechtsschutzinteresse vorliegen. Vielmehr verlangt § 256 ZPO ausdrücklich das Vorliegen eines rechtlichen Interesses daran, daß das Rechtsverhältnis alsbald festgestellt werde. Dieses Interesse, nämlich das spezifische, das allgemeine Rechtsschutzinteresse zusätzlich qualifizierende Feststellungsinteresse, liegt entgegen der Ansicht der Revision im Streitfall ebenfalls vor.

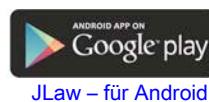
Die Frage nach dem Bestehen eines Feststellungsinteresses - und eines Rechtsschutzinteresses - hat mit der zur Begründung einer Feststellungsklage vorliegender Art gehörende Frage, ob ein Schaden entstanden ist oder künftig zu entstehen droht, nichts zu tun (BAG AP Nr. 16 zu § 256 ZPO). Sie liegt vielmehr ausschließlich auf prozessuaalem Gebiet; es geht eben darum, ob der Kläger ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung des behaupteten Rechtsverhältnisses hat. Wenn es sich wie im Streitfall um das Bestehen oder Nichtbestehen eines Schadenersatzanspruchs handelt, genügt es daher zur Annahme eines Feststellungsinteresses, wenn der Kläger - außer dem Vortrag, der zum Nachweis dafür, daß ein konkreter Streitfall vorliegt, in jedem Fall für das Vorliegen des Rechtsschutzinteresses erforderlich ist - zusätzlich dartut, warum ihm daran gelegen ist, alsbald



eine gerichtliche Bestätigung seiner Rechtsauffassung zu erlangen, daß das von ihm behauptete Rechtsverhältnis tatsächlich besteht. Dabei kann es sich auch um ein bedingtes Rechtsverhältnis handeln, wie es beim Vorliegen noch nicht eingetretener, aber drohender Schäden in der Regel der Fall ist. Aber andererseits beträfe selbst dann, wenn sich aus der Antragsbegründung ergeben sollte, daß keine Schäden entstanden sind und auch nicht entstehen können, das nur die Schlüssigkeit der Klage.

Die Gründe, aus denen sich das Vorliegen eines rechtlichen Interesses an einer alsbaldigen Feststellung eines Rechtsverhältnisses ergibt, können verschiedener Art sein. Es reicht bereits zur Annahme eines Feststellungsinteresses aus, daß derjenige, der die Feststellung eines Forderungsrechts begehrt, sein Verhalten nach der Feststellung regeln will (RGZ 113, 207, [209]). Das ist bei einem nach kaufmännischen Grundsätzen geführten Unternehmen, insbesondere bei einer Kapitalgesellschaft wie der Klägerin, regelmäßig anzunehmen, wenn bei ihr Zweifel über das Bestehen oder Nichtbestehen von Forderungsrechten auftauchen. Das ergibt sich schon im Hinblick auf die gesetzlichen Verpflichtungen einer solchen Gesellschaft zur Bilanzierung und zur Bildung ausreichender Rücklagen und Rückstellungen.

b) Soweit das Rechtsverhältnis, um dessen Feststellung es im Einzelfall geht, zur Begründung von Leistungs-, insbesondere Zahlungsansprüchen geeignet ist, ist die Frage des Vorliegens eines Feststellungsinteresses weiter unter dem Gesichtspunkt der Prozeßökonomie zu beurteilen. Wie schon betont, ist niemand berechtigt, die Gerichte unnütz in Anspruch zu nehmen.



Daraus folgt, daß die Prozeßparteien verpflichtet sind, unter mehreren ihnen zur Verfügung stehenden Gerichtsverfahren dasjenige zu wählen, dessen Durchführung ihnen den größtmöglichen Vorteil bietet. Derjenige, der ein Forderungsrecht für sich in Anspruch nimmt, kann somit in der Regel nicht auf Feststellung, sondern er muß auf Leistung klagen, wenn er dazu in der Lage ist, insbesondere wenn er im Fall einer Geldforderung diese übersehen und beziffern kann (BAG 1, 60 [61, 62] = AP Nr. 2 zu Art. 3 GG; BAG 6, 321 [338, 339] = AP Nr. 2 zu § 1 TVG Friedenspflicht; BAG 8, 279 [280, 281] = AP Nr. 25 zu § 256 ZPO; BAG AP Nr. 5 und 21 zu § 256 ZPO; AP Nr. 4 zu § 611 BGB Lehrer und Dozenten; AP Nr. 1 zu § 1 Ruhegeldgesetz Hamburg; AP Nr. 3 zu § 1 TVG Friedenspflicht).

In Verbindung mit dem Grundsatz, daß die Möglichkeit einer Leistungsklage die Zulässigkeit einer Feststellungsklage im allgemeinen ausschließt, ist jedoch der Zeitpunkt von Bedeutung, in dem dem Kläger die Bezifferung seiner Forderung möglich ist. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kommt es hierbei auf denjenigen der Klageerhebung, nicht auf den der letzten Verhandlung in der Tatsacheninstanz an (BAG 6, 321 [339] = AP Nr. 2 zu § 1 TVG Friedenspflicht; AP Nr. 3 zu § 1 TVG Friedenspflicht). Soweit der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in AP Nr. 5 zu § 256 ZPO eine andere Ansicht vertreten hatte, hat er sie bereits in der Entscheidung AP Nr. 16 zu § 256 ZPO wieder aufgegeben. Der Anrufung des Großen Senats bedarf es also nicht.

Z. Z. der Klageerhebung im Streitfall dauerte das Ereignis, aus dem die Klägerin ihre Schadenersatzforderung herleitet, nämlich die Arbeitsniederlegung



des Großteils ihrer gewerblichen Arbeitnehmer in N noch an. Daraus folgt, daß die Beendigung des nach Ansicht der Klägerin schadenstiftenden Ereignisses noch nicht abzusehen war, als die Klage erhoben wurde. Die Klägerin konnte damals also ihre Forderung noch nicht endgültig beziffern, da sich der Schaden, dessen Ersatz sie im Prozeß verlangt, nach ihrem Vortrag weiter entwickelte. Der in BAG 6, 321 [339] erwähnte Ausnahmefall, dessen erste Voraussetzung die ist, daß die Schadensentwicklung bereits im ersten Rechtszug lange vor dessen Beendigung voll abgeschlossen ist, liegt nicht vor; die Arbeitsniederlegung dauerte selbst bei Ergehen des erstinstanzlichen Urteils noch an. Die Klägerin war auch zu einer Aufspaltung in eine Leistungs- und eine Feststellungsklage nicht verpflichtet (BAG 6, 321 [339] und BAG AP Nr. 5 zu § 256 ZPO mit weiteren Nachweisen).

II.

Bestehen hiernach gegen die Annahme des Landesarbeitsgerichts, das Feststellungsinteresse sei zu bejahen, keine Bedenken, so kann auch der Auffassung der Revision nicht gefolgt werden, die Klage müsse daran scheitern, daß der Antrag und seine Begründung zu unbestimmt wären.

1. Allerdings setzt § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO die bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag voraus. Das gilt auch im Rahmen des § 256 ZPO, also für einen Feststellungsprozeß. Für den hier zu entscheidenden Fall, in dem die Klägerin sich einer Schadenersatzforderung berührt, bedeutet das, daß



der Vorgang, aus dem die Forderung hergeleitet wird, sowie der geltend gemachte Anspruch in einer jeden Zweifel ausschließenden Weise gekennzeichnet werden.

Schon im Feststellungsurteil muß, falls dieses zugunsten des Feststellungsklägers ergeht, der Umfang der festgestellten Verpflichtung in einer Art gekennzeichnet sein, die zu Zweifeln keinen Raum läßt. Das Feststellungsurteil kann doch ebenso wie das Leistungsurteil in Rechtskraft erwachsen, die selbst Rechtssicherheit verbürgt. Der Umfang der Rechtskraftwirkung richtet sich nach dem Tenor des Urteils, der seinerseits auf dem Antrag beruht. Die genaue Bestimmtheit des Umfangs der Rechtskraft ist im übrigen wegen der Bindungswirkung der Rechtskraft von ausschlaggebender Bedeutung für das nachfolgende Leistungsverfahren. Andererseits ist der Umfang der Rechtskraftwirkung eines Feststellungsurteils auch für den Beklagten von Bedeutung, so z. B. im Hinblick auf die Verjährung.

2. Der Revision kann nicht gefolgt werden, wenn sie meint, die Klägerin habe das angeblich schadensstiftende Ereignis nicht genau genug bezeichnet. Insbesondere vermißt die Revision zu Unrecht im Klageantrag die Bezeichnung des Datums, das als Endtermin des schadensstiftenden Ereignisses infrage käme. Der Angabe dieses Datums hätte es nämlich nur bedurft, wenn ohne sie die Identität des Vorgangs, aus dem die Klägerin ihr Forderungsrecht herleitet, zweifelhaft gewesen wäre. So war es hier aber nicht.

In der Klageschrift wie auch im Klageantrag wird als nach Ansicht der Klägerin schadensstiftendes und deshalb nach ihrer Auffassung die Beklagten zum Schadenersatz verpflichtendes Ereignis die Arbeitsniederlegung ab 12. Dezember 1961 genannt. Damit ist in



hinreichender Deutlichkeit die Arbeitsniederlegung gemeint, die seitens des Großteils der gewerblichen Arbeitnehmer der Klägerin erfolgte, als sich diese weigerte, den Betriebsleiter und den Obermeister zu entlassen, nicht dagegen die vorher seitens eines kleineren Teils der Belegschaft unterlassene Arbeitsaufnahme bei Schichtbeginn. Denn hinsichtlich dieser war eine Einigung erfolgt, die es der Klägerin bei dem Sinne der Einigung verwehrt, auf jenen Vorgang als Anspruchsgrund für eine Schadenersatzforderung zurückzugreifen. Hätte sie das tun wollen, so hätte sie es eindeutig zum Ausdruck bringen müssen. Die Einigung wirkt klärend dahin, was die Klägerin mit ihrem Antrag vernünftigerweise begehrt.

Als die Klage eingereicht wurde, dauerte die Arbeitsniederlegung, aus der die Klägerin ihre Schadenersatzforderung herleitet, noch an. Zu dieser Zeit war es ihr also unmöglich, ein Enddatum anzugeben. Das war vor allem auch unnötig, weil nur eine einzige Arbeitsniederlegung erfolgt war, die mit der ausdrücklichen Erwähnung des Datums ihres Beginns in einer jeden Zweifel ausschließenden Weise bezeichnet wurde.

Als nun aufgrund des Schreibens des Prozeßbevollmächtigten der Beklagten Mitte Februar 1962 die Arbeitsniederlegung dadurch ihr Ende fand, daß sich die Arbeitnehmer, die die Arbeit niedergelegt hatten, bereit erklärten, die Arbeit wiederaufzunehmen, wurde hierdurch die Identifizierbarkeit des nach Auffassung der Klägerin schadenstiftenden Ereignisses nicht berührt. Daß irgendeine weitere Arbeitsniederlegung, die mit der Klageforderung im Zusammenhang stehen könnte, infrage käme, ist ausgeschlossen. Auch besagt das Angebot des Prozeßbevollmächtigten der Beklagten vom 13. Februar 1962 nichts über die Frage, ob der bis



dahin etwa entstandene Schaden sich in der Folgezeit nicht noch vergrößern konnte. Denn es entspricht der Lebenserfahrung, daß ein Betrieb, der monatelang die Arbeitskraft eines Großteils seiner gewerblichen Arbeitnehmer entbehren mußte, nicht sofort nach der Wiederaufnahme der Arbeit bereits auf vollen Touren laufen kann. Das Gegenteil will auch die Revision nicht behaupten. Ihr kommt es nach dem Vortrag der Beklagten in der Verhandlung vor dem Senat vielmehr nur auf die Identifizierbarkeit des den Schaden verursachenden Ereignisses an, die jedoch nach dem Vorstehenden hinreichend gegeben ist.

III.

1. Soweit die Revision die Ansicht vertritt, ein Feststellungsurteil hätte nicht ergehen dürfen, weil der Klägerin kein Schaden entstanden sei, ist das, wie betont, keine Frage des Feststellungs- und Rechtsschutzinteresses, sondern eine solche der Schlüssigkeit und der Begründetheit der Klage. Unter dieser Hinsicht könnte dann einem auf Schadenersatz gerichteten Feststellungsantrag nicht stattgegeben werden, wenn der Feststellungskläger nicht dartut und dartun kann, daß ein Schaden entstanden ist und entstehen wird. Diese Ansicht ist aber offensichtlich auch vom Landesarbeitsgericht vertreten worden.

Dieses führt aus, die Klägerin habe die Entstehung eines Schadens schlüssig vorgetragen; demgegenüber reiche das bloße Bestreiten der Beklagten nicht aus, um den Erlass eines Feststellungsurteils zu hindern. Wenn sich die Revision hiergegen wendet, so ist ihr zwar zuzugeben, daß der auf Schadenersatz klagende Feststellungskläger bei einem Bestreiten des



Beklagten grundsätzlich die Entstehung und den künftigen Eintritt eines Schadens zur Überzeugung des Gerichts dartun muß. Aber hier gelten ebenfalls die Regeln des Beweises des ersten Anscheins, von denen auch das Landesarbeitsgericht im Streitfall immerhin erkennbar und zutreffend ausgegangen ist.

Liegt der Sachverhalt so, daß nach dem der Lebenserfahrung entsprechenden Verlauf der Dinge das vom Kläger als schadenstiftend behauptete Ereignis allgemein den Eintritt von Schäden der behaupteten Art zur Folge hat, genügt hiernach ein Bestreiten des Beklagten nicht, um eine Klageabweisung zu rechtfertigen. Vielmehr muß der doch den Regelfall verneinende Beklagte Umstände dartun und - falls der Kläger ihr Vorliegen bestreitet - beweisen, die ihrerseits den Schluß zulassen, daß im konkreten Fall ausnahmsweise ein Schaden entgegen allgemeiner Erfahrung nicht infolge des vom Kläger als schadenstiftend bezeichneten Ereignisses oder überhaupt nicht entstanden ist und entstehen wird. Nur ein solcher Vortrag und notfalls ein solcher Beweis sind geeignet, die volle Beweislast wieder dem Kläger aufzubürden (BAG 3, 63 [65] = AP Nr. 6 zu § 66 BetrVG; BAG AP Nr. 1 zu § 139 ZPO).

2. In dem hier zur Entscheidung stehenden Fall spricht der Beweis des ersten Anscheins für die Entstehung eines Schadens. Ein solcher ist nach allgemeiner Lebenserfahrung die notwendige Folge der Arbeitsniederlegung eines Großteils der gewerblichen Arbeitnehmer in einem Produktionsunternehmen, wie



es die Klägerin betreibt. Das gilt vor allem dann, wenn – wie für den Streitfall noch auszuführen sein wird – die Arbeitsniederlegung eine Kampfmaßnahme darstellt. Die Schadenszufügung ist in einem solchen Fall gerade das gewollte Druckmittel, das den Arbeitgeber geneigt machen soll, sich dem Kampfziel zu beugen. Dieses Ziel zu erreichen, könnten die einen Arbeitskampf führenden Arbeitnehmer aber nicht erwarten, wenn dieser aus der Sache heraus ohne wirtschaftlich fühlbare Nachteile, das heißt ohne Schäden, für den Arbeitgeber verlief.

Es wäre deshalb Sache der Beklagten gewesen, im Streitfall Tatsachen darzutun und notfalls zu beweisen, aus denen sich ergäbe, daß trotz der Behinderung der Produktion der Klägerin durch die Arbeitsniederlegung eines Großteils ihrer gewerblichen Arbeitnehmer im N Betrieb ausnahmsweise kein Schaden entstanden wäre. Das könnte beispielsweise der Fall sein, wenn die Beklagten dargetan hätten, daß die Klägerin in ihrem N Betrieb nur mit Verlust gearbeitet oder daß sie ohnehin die unmittelbar zu verwirklichende Absicht gehabt hätte, die Produktion völlig einzustellen, oder daß etwa der Arbeitgeberverband der Klägerin ihren gesamten Schaden ersetzt hätte. Die Beklagten haben aber nur von dem Plan einer teilweisen Produktionsumstellung gesprochen, einem Plan, der an sich dem Entstehen eines Schadens gar nicht entgegen steht und den sie ferner auch trotz des Bestreitens der Klägerin nicht unter Beweis gestellt haben.

Wenn die Beklagten in diesem Zusammenhang auf das Schreiben der Klägerin an ihre Kunden vom 7. März 1962 hingewiesen haben, so ist es zwar richtig, daß das Landesarbeitsgericht dieses Schreiben



fälschlich nicht gewürdigt hat. Seine Würdigung führt aber denkgesetzlich notwendig zu der Annahme, daß die Klägerin darin eine gewisse Einschränkung ihrer Produktion mitgeteilt hat. Denn in dem Schreiben ist gesagt, ein Teil der Produktion der Klägerin sei von anderen Fabriken übernommen worden, so daß die Aufträge grundsätzlich alle ausgeliefert würden. Aus dieser Fassung ergibt sich gerade, entsprechend dem regelmäßigen Ergebnis der von einer Mehrzahl von Arbeitnehmern durchgeführten Arbeitsniederlegung, daß die Produktion nicht wie bisher beibehalten und ausgeliefert werden konnte, sondern in gewissem Umfang eingeschränkt wurde. Die Beklagten haben sich übrigens mit der Vorlage dieses Schreibens die darin von der Klägerin aufgestellten Behauptungen zu eigen gemacht. Sie gestehen also die Entstehung eines gewissen Schadens selbst zu.

Wenn die Revision weiter, und zwar unter Berufung auf § 139 ZPO, auf die Höhe der von der Klägerin ausgeschütteten Dividende hinweist, so kann dahingestellt bleiben, ob insoweit eine Verletzung des § 139 ZPO überhaupt infrage kommt oder ob es sich dabei nicht vielmehr um einen in dritter Instanz unzulässigen neuen Sachvortrag handelt. Denn die Höhe der ausgeschütteten Dividende läßt keinerlei Schluß darauf zu, ob durch die Arbeitsniederlegung ein Schaden entstanden ist oder nicht. Selbst wenn aus ihr eine sichere Folgerung auf die Höhe des im Geschäftsjahr erzielten Gewinns gezogen werden könnte, was aber schon erfahrungsgemäß nicht der Fall ist, so besagt die Erzielung eines solchen unterstellten Gewinns noch nichts Entscheidendes. Denn es bliebe immer möglich, daß der Gewinn ohne die Arbeitsniederlegung noch höher gewesen wäre. Der Beweis des ersten Anscheins wird also unter zwei Gesichts-



punkten auch durch diesen Vortrag der Revision nicht erschüttert.

Der Vortrag der Revision, es seien keine Auftragsstornierungen erfolgt, greift ebenfalls nicht durch. Auch hier kann dahingestellt bleiben, ob diese Behauptung noch in dritter Instanz neu in den Prozeß eingeführt werden kann und ob eine Berufung auf § 139 ZPO nicht schon jedenfalls daran scheitern muß, daß über die die Entstehung eines Schadens betreffenden Fragen bereits in den Vorinstanzen gestritten worden ist und die Beklagten dort durch einen Rechtsanwalt vertreten waren. Selbst dann, wenn keine Auftragsstornierungen vorgekommen sein sollten, bestünde die Möglichkeit, daß der Klägerin infolge der Arbeitsniederlegung, die unstreitig in weitesten Kreisen bekannt geworden ist, neue Aufträge entgangen sind. Ob für den tatsächlichen Eintritt eines diesbezüglichen Schadens ein allgemeiner Erfahrungssatz spricht, kann ebenfalls dahingestellt bleiben. Entscheidend ist eine andere Erwägung. Der Einwand der Beklagten berührt nämlich jedenfalls lediglich einen Teil, dazu noch einen etwas am Rande liegenden Teil des Problems der Schadensentstehung. Inwieweit er zutrifft, ist erst im Leistungsprozeß zu klären.

B.

Das Landesarbeitsgericht leitet die Verpflichtung der Beklagten zum Ersatz des der Klägerin entstandenen Schadens daraus her, daß sich die Beklagten an einem wilden und darüber hinaus sozial inadäquaten Streik beteiligt hätten und daß aufseiten der Beklagten ein rechtswidriges und schuldhaftes Verhalten festzustellen sei. Ein Mitverschulden der Klägerin wird vom



angefochtenen Urteil verneint. Die Arbeitsniederlegung der Beklagten war ein wilder und deswegen rechtswidriger Streik, mit dem sie schuldhaft in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb der Klägerin eingegriffen haben, aus welchem Verhalten heraus sie gesamtschuldnerisch haften. Die Frage des Mitverschuldens ist vom Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft wegen ^{Ver}~~Anerkennung~~ entscheidender rechtlicher Gesichtspunkte gewürdigt.

I.

Die Beklagten leugnen zunächst, daß überhaupt ein Streik vorgelegen habe. Sie sind der Ansicht, die Arbeitnehmer hätten lediglich, und zwar berechtigt, von ihrem Zurückbehaltungsrecht Gebrauch gemacht. Das ist unzutreffend.

1. Zwar hat grundsätzlich auch der Arbeitnehmer die Rechte aus § 273 Abs. 1, § 320 Abs. 1 Satz 1 BGB. Er kann sie u. a. ausüben, wenn der Arbeitgeber seine Zusage, Lohn für eine bestimmte Zeit und Arbeit zu zahlen, oder seine Verpflichtungen nicht erfüllt, die ihm die arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht auferlegt (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I S. 222; siehe auch ebd., 6. Aufl., Bd. II S. 198). Zu diesen Pflichten des Arbeitgebers gehört auch als Teil seiner Fürsorgepflicht eine menschenwürdige Behandlung der Arbeitnehmer.

In ihrer Erscheinungsform decken sich die Ausübung des Zurückbehaltungsrechts und die kampfwweise Arbeitsniederlegung weitgehend, und sie mögen deswegen auch nicht immer leicht voneinander zu unterscheiden sein (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. II S. 648 Anm. 68). Gleichwohl besteht zwischen beiden



ein wesentlicher Unterschied: Die Ausübung des Zurückbehaltungsrechts ist ein Individualakt auf dem Boden des Einzelvertrages. Dagegen ist der Streik eine Arbeitskampfmaßnahme. Allerdings können auch mehrere Arbeitnehmer gleichzeitig, d. h. gemeinsam, ihr Zurückbehaltungsrecht ausüben. Selbst wenn das in bewußtem und gewolltem Zusammenwirken, also planmäßig, geschieht, so handelt es sich dabei entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts aber immer noch um verschiedene, voneinander unabhängig bestehende und zu bewertende Ausübungen des den Arbeitnehmern zustehenden Zurückbehaltungsrechts.

2. Die Beklagten hatten nun, worauf die Revision mit Recht hinweist, besonders in den Berufungsbegründungen – die im angefochtenen Urteil in Bezug genommen und deshalb vom Senat zu verwerten sind – eine Reihe von Behauptungen aufgestellt, aus denen sie geschlossen haben, daß 28 von ihnen der Klägerin gegenüber zur Ausübung des Zurückbehaltungsrechts befugt gewesen seien (Bl. 548: J , Bl. 576: Ke , Bl. 632 f: Li , Bl. 662: O , Bl. 690 f: R , Bl. 747: Ste , Bl. 775: T , Bl. 890: Sta , Bl. 918: Eb , Bl. 1003: R , Bl. 1059: W Mü , Bl. 1339 f: M i , Bl. 1368: Sp , Bl. 1508: Bö , Bl. 1537 f: U , Bl. 1567: Be , Bl. 1625: Eh , Bl. 1653: Ma , Bl. 1681: Jo M ü , Bl. 1737: S , Bl. 1793: Eck , Bl. 1821: Su , Bl. 1848: H – , Bl. 1932: G , Bl. 1960: N , Bl. 2072: Ia , Bl. 2130 f: W , Bl. 2187: Kn). Dem ist das Landesarbeitsgericht nicht nachgegangen. Das war jedoch in diesem Zusammenhang auch nicht erforderlich, so daß es auf die sich hierauf beziehenden Verfahrensrügen der Revision aus § 286 ZPO nicht ankommt.



Es kann hier nämlich dahingestellt bleiben, in welchem Umfang dieser Vortrag der Beklagten überhaupt schlüssig ist, d. h. inwieweit es sich bei dem der Klägerin vorgeworfenen Verhalten um ausreichende Gründe für die Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts gehandelt hat und zu welcher Zeit die betreffenden Vorkommnisse stattgefunden haben sollen (der vom Beklagten J M erwähnte Vorfall soll sich beispielsweise erst im Januar 1962 abgespielt haben). Denn selbst dann, wenn man diesen 28 Beklagten ein Zurückbehaltungsrecht zubilligen wollte, wäre zu berücksichtigen, daß unstreitig nicht nur sie, sondern auch die übrigen 35 Beklagten und darüber hinaus weitere 391 gewerbliche Arbeitnehmer der Klägerin die Arbeit niedergelegt haben.

Die Beklagten haben selbst nicht behauptet, diese 426 Arbeitnehmer hätten ebenfalls einen individuellen und präsenten Grund zur Geltendmachung des Zurückbehaltungsrechts gehabt, wie er den vorerwähnten 28 Beklagten vielleicht zur Seite gestanden haben könnte. Solche Gründe sind jedoch deshalb erheblich, weil das Zurückbehaltungsrecht eben ein Individualrecht desjenigen ist, dem gegenüber das Verhalten des Vertragspartners die Voraussetzungen für die Ausübung des Rechts geschaffen hat. Deshalb genügen auch allgemeine Vorwürfe wie "schlechtes Betriebsklima", "unsozialer Vorgesetzter" oder "schikanöses Verhalten" nicht, um eine Massenhandlung wie die Arbeitseinstellung von 454 Arbeitnehmern an einem einzigen Tage als Geltendmachung des schuldrechtlichen Zurückbehaltungsrechts werten zu können. Schon die unstreitige Tatsache, daß die Arbeit auch von denen niedergelegt worden ist, die ihrerseits nicht behauptet haben, ein Zurückbehaltungsrecht habe ihnen zugestanden, und von denen auch die Beklagten das nicht behauptet



- 23 -

haben, spricht für die Annahme des Landesarbeitsgerichts, es habe sich um eine Arbeitsk Kampfmaßnahme gehandelt, nicht aber um die Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts durch die einzelnen Arbeitnehmer, die sich als dazu befugt ansahen. Die Arbeitsniederlegung sämtlicher Arbeitnehmer muß nämlich hier einheitlich beurteilt werden, so daß es auch nicht angeht, bei den erwähnten 28 Beklagten von der Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts, im übrigen aber von einem Streik zu sprechen. Das gesamte Geschehen stellt sich in dem vorliegenden Falle deswegen als Streik dar, weil die Arbeitsniederlegung der einzelnen Arbeitnehmer nach allgemeiner Lebenserfahrung bei dem gemeinsamen Nichtarbeiten als bewußt innerlich zusammen gehörend und gleichartig erfolgten und wegen der Gleichartigkeit des Verhaltens die rechtliche Wertung desselben unter dem Gesichtspunkt zu erfolgen hat, daß ein Teil der die Arbeit niederlegenden Arbeitnehmer von vornherein ~~kein~~ Zurückbehaltungsrecht geltend machen konnte und wollte. Dann aber wollten demgemäß auch die sonstigen Arbeitnehmer nicht ein Zurückbehaltungsrecht ausüben.

3. Für den Streitfall bedarf es keiner Prüfung, ob eine Berechtigung zur Geltendmachung des Zurückbehaltungsrechts seitens eines Teils der Arbeitnehmer eines Betriebes dann vorliegen kann, wenn ihm gegenüber zwar noch keine Übergriffe seitens eines Vorgesetzten erfolgt sind, jedoch aufgrund des bisherigen Verhaltens dieses Vorgesetzten gegenüber den anderen Arbeitnehmern ernsthaft mit einem solchen Übergriff gerechnet werden muß. Einmal hat ein Teil der Arbeitnehmer eben kein Zurückbehaltungsrecht geltend gemacht, und es wurde auch noch nicht einmal vorgetragen, die Möglichkeit der Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts habe vorgelegen, so daß nach dem eben Gesagten das

- 24 -



- 24 -

Verhalten sämtlicher Arbeitnehmer nicht als Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts zu bewerten ist. Aber selbst wenn man den Vortrag der Beklagten dahin verstehen wollte, hier habe ein Fall des Zurückbehaltungsrechts vorgelegen, selbst wenn man weiter diesen Vortrag als ausreichend substantiiert ansehen wollte und wenn auch in einem solchen Fall die Möglichkeit, das Zurückbehaltungsrecht auszuüben, grundsätzlich zuzugestehen wäre, so können sich die Beklagten auch aus einem zweiten Grunde darauf nicht mit Erfolg berufen. Es bleibt dabei, daß das Verhalten sämtlicher die Arbeit niederlegenden Arbeitnehmer als Streik und Streikteilnahme zu charakterisieren ist.

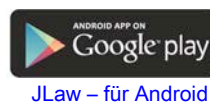
a) Die Ausübung des Zurückbehaltungsrechts ist die Geltendmachung einer bestehenden individualrechtlichen Position mit dem Ziel der Durchsetzung dieses bestehenden Individualrechts. Dagegen ist das Ziel des Arbeitskampfes die mit dem Mittel des Drucks gewollte Herbeiführung eines bestimmten Erfolgs, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob rechtlich ein Anspruch hierauf besteht oder nicht. Zwar sind die Ausübung des Zurückbehaltungsrechts und Arbeitskampfmaßnahmen zwei Erscheinungsformen der Arbeitsniederlegung. Aber infolge ihrer verschiedenen Zielrichtung schließen beide Formen einander aus. Das bedeutet, daß eine Arbeitsniederlegung nicht gleichzeitig Streik (Arbeitskampf) und Ausübung des Zurückbehaltungsrechts sein kann.

Beide Arten der Arbeitsniederlegung äußern auch verschiedene Wirkungen. So wird durch einen Streik die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers den Streikenden gegenüber unterbrochen. Dagegen besteht sie bei der Ausübung des Zurückbehaltungsrechts denen gegenüber, die davon Gebrauch machen, in aller Regel fort.

- 25 -



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



Diese Umstände machen es demjenigen, der von einem Zurückbehaltungsrecht Gebrauch machen will, zur Pflicht, das dem Vertragsgegner dann eindeutig kundzutun, wenn im Einzelfall Unklarheiten darüber bestehen können, ob es sich bei einer Arbeitsniederlegung um einen Arbeitskampf oder um die Ausübung des Zurückbehaltungsrechts handelt. Beide Erscheinungen kommen im Arbeitsleben häufig vor. Der Arbeitskampf ist eine Institution, von der die Arbeitnehmerschaft immer wieder Gebrauch macht, die Geltendmachung eines Rechtes verlangt von demjenigen, dem gegenüber es besteht, zum mindesten stets die Anerkennung einer Duldungspflicht. Daß Unklarheiten selbst insbesondere dann bestehen können, wenn eine Mehrzahl von Arbeitnehmern gleichzeitig die Arbeitsleistung verweigert, ist bereits erwähnt.

Es ist somit, um das Vorliegen eines Zurückbehaltungsrechts annehmen zu können, von besonderer Wichtigkeit, daß die die Arbeitsleistung verweigernden Arbeitnehmer in einer jeden Zweifel ausschließenden Weise den Arbeitgeber hiervon in Kenntnis setzen. Das braucht nicht notwendig durch jeden der infrage kommenden Arbeitnehmer persönlich und einzeln zu geschehen. Sie können sich vielmehr auch eines Vertreters, sogar eines gemeinsamen Vertreters, bedienen, um ihrer Kundgebungspflicht zu genügen. Nur muß die Erklärung klar und eindeutig sein.

b) Daran fehlt es im Streitfall. Das Landesarbeitsgericht stellt nämlich als unstreitig fest, daß der Verhandlungsausschuß des Betriebsrats bestellt war zum Sprecher der Akkordarbeiter aus der Zuschneiderei und zwar nur zur Verhandlung über die Bezahlung der Chevrolin betreffenden Arbeiten. Aber nicht nur die Akkordarbeiter aus der Zuschneiderei haben die Arbeitsaufnahme bis zur Entlassung des Betriebsleiters



- 26 -

und des Obermeisters verweigert. Die Arbeitsniederlegung geschah vielmehr auch durch einen Teil der Arbeitnehmer der Vorrichterei, und diesem Vorgehen schlossen sich im Laufe des Tages ferner doch die meisten gewerblichen Arbeitnehmer des Betriebs an.

Selbst wenn die Klägerin aus den Erklärungen des Verhandlungsausschusses hätte erkennen können, daß die Akkordarbeiter in der Zuschneiderei ein Zurückbehaltungsrecht mit dem Ziele der Entlassung zweier Angestellter ausüben wollten, so fehlt ihr doch ein ausreichender Anhaltspunkt für die Annahme, auch die Arbeitnehmer in der Vorrichterei und sodann der größte Teil der gewerblichen Arbeitnehmer überhaupt hätten von einem Zurückbehaltungsrecht Gebrauch machen, nicht aber einen Arbeitskampf führen wollen. Allein in der Arbeitsniederlegung konnte diese Erklärung nicht gesehen werden. Das folgt nun einmal daraus, daß eine solche Erklärung in einer jeden Zweifel ausschließenden Weise abgegeben werden muß. Die Arbeitsniederlegungen selbst waren gleichartig.

c) Für das Vorliegen eines Arbeitskampfes und gegen die Annahme der Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts sprechen schließlich gewichtige und durchschlagende Anhaltspunkte. Hätten die die Arbeit niederlegenden Arbeitnehmer von einem Zurückbehaltungsrecht Gebrauch machen wollen, so hätten sie, wie betont, ihre Lohnansprüche für die Zeit der Arbeitsniederlegung nicht verloren. Es hätte erfahrungsgemäß angenommen werden müssen, daß sie diese auch geltend gemacht hätten. In Wahrheit haben sie das nicht getan, und sie haben sich weiter nicht einmal gegen die ihnen gegenüber erklärten Entlassungen gewehrt. Das wäre alles nicht zu verstehen, wenn sie die Absicht gehabt hätten, nicht zu streiken, sondern von einem ihnen nach ihrer

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

- 27 -



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



Ansicht zustehenden Zurückbehaltungsrecht Gebrauch zu machen.

II.

Scheidet aus diesen Gründen die Annahme, es habe sich um eine Ausübung des Zurückbehaltungsrechts gehandelt, aus, so kann die Arbeitsniederlegung des Großteils der gewerblichen Arbeitnehmer des N

Betriebs der Klägerin rechtlich nur als Arbeitskampfmaßnahme, nämlich als Streik, gewertet werden. Ein solcher Streik war im gegebenen Falle rechtswidrig.

1. Das Landesarbeitsgericht stellt als unstreitig fest - ein Berichtigungsantrag ist nicht eingereicht worden -, daß die für den Betrieb der Klägerin zuständige Gewerkschaft die Arbeitsniederlegung weder von vornherein gebilligt noch nachträglich genehmigt noch auch fortgeführt hat. Es handelte sich also um einen sogenannten wilden Streik, nämlich um einen Streik, der nicht von der Gewerkschaft ausging und von ihr auch nicht übernommen wurde. Ein solcher Arbeitskampf ist in jedem Fall rechtswidrig.

Nach dem Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts BAG 1, 291 (= AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) ist der gewerkschaftliche Streik mit erlaubtem Kampfziel und erlaubten Kampfmitteln nicht rechtswidrig, falls er als ultima ratio unternommen wird (aaO, 309). Daraus folgt, daß für die Folgen eines solchen Streiks weder die Gewerkschaft noch die streikenden Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden können.

Zu dem nicht gewerkschaftlichen, also wilden Streik hat der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts nicht Stellung genommen. Der erkennende Senat hat sich zu der Frage der Rechtmäßigkeit eines wilden

Streiks ebenfalls noch nicht ausdrücklich ausgesprochen, wenn auch seine Entscheidungen AP Nr. 2 zu Art. 9 GG Arbeitskampf und AP Nr. 3 zu § 1 TVG Friedenspflicht in gewisser Weise darauf hindeuten, dort sei der wilde Streik als rechtswidrig angesehen worden. Die anderen Senate des Bundesarbeitsgerichts haben sich in keinem Falle zur Rechtmäßigkeit eines wilden Streiks geäußert. Soweit der erkennende Senat in AP Nr. 6 zu Art. 9 GG Arbeitskampf dem Arbeitgeber auch im Falle eines wilden Streiks ein Aussperrungsrecht zugebilligt hat, hat das entgegen der Ansicht der Revision mit der Frage nach dessen Rechtmäßigkeit ebenso wenig zu tun wie die Frage, inwiefern im Fall eines wilden Teilstreiks oder eines in einem fremden Betrieb geführten wilden Streiks die Lohnfortzahlungspflicht berührt wird (AP Nr. 3 zu § 615 BGB Betriebsrisiko).

Ob ein Haftungsausschluß der einzelnen Streikteilnehmer, der im Falle eines gewerkschaftlichen Streiks in der Regel Platz greift, auch im Falle eines wilden Streiks eintritt, ist in der Rechtslehre umstritten. Die eine Meinung, die insbesondere von Hueck, RdA 56, 204 f, vertreten wird (weitere Nachweise siehe bei Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. II S. 643 Anm. 42), hält bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen einen wilden Streik für rechtmäßig. Dagegen wendet sich insbesondere Nipperdey, S. 641 und S. 652, 643; ferner S. 616 Anm. 41 am Ende. Er hält nur den gewerkschaftlichen Streik für rechtmäßig.

2. Gegen die Auffassung Nipperdeys könnte es sprechen, daß ein gesetzliches Verbot wilder Streiks nirgendwo ausdrücklich ausgesprochen ist. Auch sind Fälle denkbar, in denen es infolge des schnellen Ablaufs der Dinge nicht möglich ist, erst den Streikbeschluß der Gewerkschaft abzuwarten. Wie bereits der Große



Senat betont hat, ist für den Erfolg eines Streiks oft die Schnelligkeit entscheidend, mit der er geführt wird (BAG 1, 305).

Ferner ist zu erwägen, ob der Gedanke der Kampfparität und der Gleichheitssatz des Art. 3 GG gegen die Ansicht Nipperdeys ins Feld geführt werden können. Auf Arbeitgeberseite bedarf es im Falle eines Arbeitskampfes keiner Handlung eines Verbandes; vielmehr kann jeder einzelne Arbeitgeber aussperren. Das könnte dafür angezogen werden, das Streikrecht auch den einzelnen Arbeitnehmern als solchen unabhängig von der Haltung der Gewerkschaft zuzubilligen.

Darüber hinaus sind Betriebe denkbar, in denen es keine organisierten Arbeitnehmer gibt. Wenn den dort tätigen Arbeitnehmern als selbständigen Größen das Streikrecht versagt wird, so könnte auch das u.U. eine nicht gerechtfertigte Differenzierung darstellen. Das könnte umso mehr gelten, als die Landesverfassung von Berlin das Streikrecht in Art. 18 Abs. 3 gewährleistet, ohne daß ausdrücklich eine Beschränkung auf das Streikrecht der Gewerkschaften vorgenommen wäre.

3. Gleichwohl ist der Ansicht Nipperdeys zu folgen, die neuerdings auch von Hertel (Der Arbeitskampf im Spiegel der Rechtsordnung, Sonderdruck aus "WMZ" Nr.4 und 5 aus 1962 S. 6) geteilt wird. Das ergibt sich aus folgenden Erwägungen:

a) Ein Argument, Arbeitgeber und Arbeitnehmer müßten hinsichtlich des Streikrechts gleichgestellt sein, übersieht auf jeden Fall, daß der Gesetzgeber aus sachlichen Gründen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern insoweit unterscheidet, als er zwar dem einzelnen Arbeitgeber die Tariffähigkeit zuerkennt, nicht aber dem einzelnen Arbeitnehmer, ja nicht einmal einer lediglich summierten Mehrzahl von ihnen (§ 2 Abs.1 TVG).



- 30 -

Der einzelne Arbeitgeber beschäftigt Arbeitnehmer, für die der Abschluß eines Firmentarifvertrages bedeutsam sein kann; dem einzelnen Arbeitnehmer und der bloßen Summation von einzelnen Arbeitnehmern fehlt also das Verhandlungsgewicht für den Abschluß eines Tarifvertrages und die erforderliche und hinreichende Möglichkeit, seine Einhaltung unter dem Gesichtspunkt der Friedenspflicht zu gewährleisten. Als tariffähige Person kann der einzelne Arbeitgeber Arbeitskämpfmaßnahmen einleiten, der einzelne Arbeitnehmer bei dem Fehlen der Tariffähigkeit aber nicht. Die Andersbehandlung der Arbeitnehmerseite beruht somit auf einer in sich gerechtfertigten anderen Grundlage, als sie auf der Arbeitgeberseite vorliegt.

Den wilden Streik mit dem Hinweis darauf rechtfertigen zu wollen, daß der Arbeitskampf vor der Einrichtung des Tarifvertrages bereits aufgetreten sei und man sich die Institution des Tarifvertrages einmal als aufgehoben, denken müsse (so Bydlinski in "Die kollektiven Kräfte im Arbeitsleben", 1963, S. 83), geht nicht an. Die Einrichtung des Tarifvertrages ist ein und zudem ein wesentlicher Bestandteil der Rechtsordnung.

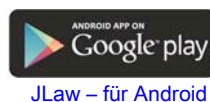
b) Eine Reihe von gesetzlichen, und zwar nicht zuletzt von landesverfassungsrechtlichen Vorschriften spricht im Zusammenhang mit Arbeitskämpfmaßnahmen auf der Arbeitnehmerseite ausdrücklich von den Verbänden (Gewerkschaften). So erwähnt Art. 51 Abs. 3 der Bremer Verfassung das Streikrecht der wirtschaftlichen Vereinigungen. Art. 29 Abs. 4 der Hessischen Verfassung erkennt das Streikrecht an, wenn die Gewerkschaft den Streik erklärt. Art. 66 Abs. 2 der Verfassung von Rheinland-Pfalz nennt das Streikrecht der Gewerkschaften. Ebenso ist in Art. 56 der Ver-

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

- 31 -



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



fassung des Saarlandes von dem Streikrecht der Gewerkschaften die Rede. Weiter behandeln § 49 Abs. 2 Satz 3 BetrVG und § 55 Abs. 2 Satz 3 Bundespersonalvertretungsgesetz die Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien.

c) Gegen den Einwand, daß Arbeitskämpfe ggfs. nur sofort ausgelöst werden können und daß ein Abwarten den Erfolg des Kampfes u. U. von vornherein zweifelhaft machen kann, ist auf die Möglichkeit der Übernahme wilder Streiks durch die Gewerkschaft hinzuweisen. Dadurch wird der ursprünglich wilde Streik zu einem gewerkschaftlichen. Die Gewerkschaft kann ihn nachträglich billigen und weiterführen, um ihm rückwirkend den Makel des wilden Streiks zu nehmen (BAG AP Nr. 3 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; BAG AP Nr. 3 zu § 1 TVG Friedenspflicht). Die Möglichkeit der Übernahme läßt also der taktisch günstigen Streikaufnahme jedenfalls einen größeren Spielraum.

d) Das Streikrecht ist im Grundgesetz nicht ausdrücklich anerkannt. Gleichwohl ist sein Bestehen nicht umstritten. Es wird vielfach aus dem Koalitionsrecht des Art. 9 Abs. 3 GG hergeleitet (a. A. Benda, Notstandsverfassung und Arbeitskampf, S. 11). Diese verbreitete Überzeugung könnte dafür sprechen, es nur den Gewerkschaften zu gewähren, ohne daß damit die Frage entschieden zu werden braucht, ob das Streikrecht tatsächlich aus Art. 9 Abs. 3 GG herzuleiten ist und ob die Gewerkschaften der einzige Fall einer Arbeitnehmerkoalition im Sinne dieses Grundgesetzartikels sind. Die Gewerkschaften sind jedenfalls der Prototyp der Arbeitnehmervereinigung.

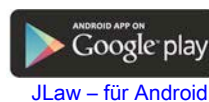
e) Der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts hat bereits betont, daß Arbeitskämpfe im allgemeinen unerwünscht sind (BAG 1, 300). Zur Begründung hat er u. a. auf die mit ihnen zwangsläufig verbundenen



volkswirtschaftlichen Schäden hingewiesen. Daraus ergibt sich - und das ist die vor allem entscheidende und schon für sich allein durchschlagende Erwägung gegenüber einer rechtlichen Anerkennung oder auch nur Tolerierung des wilden Streiks -, daß die Zulassung von Arbeitskämpfen nur in einem bestimmten Rahmen verantwortet werden kann. Dabei ist es wichtig, beim Ausbruch eines Streiks zu Kontrollzwecken Stellen einzuschalten, die wegen ihrer Stellung im Arbeitsleben, ihrer Bedeutung in wirtschaftlicher Hinsicht und ihrem Wissen auf dem Gebiet des Arbeitskampfrechts die Gewähr dafür bieten, daß nur in wirklich begründeten Fällen gestreikt wird und daß im Falle eines Streiks die im Allgemeininteresse erforderlichen Kampfregeln eingehalten werden. Als solche Stellen kommen auf der Arbeitnehmerseite bei ihrer gesellschaftlichen Stellung nur die Gewerkschaften infrage. Wegen des auch beim Arbeitskampf und damit beim Streik zu beachtenden Ordnungsmomentes ist ein wilder Streik um betriebliche Fragen schlechterdings unzulässig. Die Stellung der Gewerkschaften kann nicht ersetzt werden; im übrigen darf der Betriebsrat keinen Arbeitskampf gegen den Arbeitgeber führen (§ 49 Abs. 2 S. 2 BetrVG).

Das Mittel des Streiks ist eine scharfe Waffe. Das verbietet es, das Streikrecht Personen oder Gruppen anzuvertrauen, bei denen nicht die Gewähr dafür besteht, daß sie nur in dem vertretbaren Umfang davon Gebrauch machen werden. Eine solche Gewähr ist bei den einzelnen Arbeitnehmern, den Mitgliedern der Belegschaften als solchen oder nichtgewerkschaftlichen Gruppen von Arbeitnehmern nicht gegeben.

f) Jeder Streik ist eine einseitige Suspendierung der durch den Arbeitsvertrag übernommenen Arbeitspflicht. Das führt ebenfalls zwingend dazu, die Fälle, in denen eine solche Suspendierung als gerecht-



fertigt gilt, einzuengen und vorsichtig abzugrenzen. Das Fehlen eines ausdrücklichen gesetzlichen Verbots des wilden Streiks und die allgemeine Fassung des Art. 18 Abs. 3 der Berliner Verfassung berechtigen also nicht zu der Annahme es herrsche allgemeine Streikfreiheit, ebenso wenig wie diese Umstände gegen die vorhergehende Erwägung ins Feld geführt werden können. Denn die Rechtfertigung der einseitigen Suspendierung vertraglicher Pflichten ist gegenüber dem Gebot zur Befolgung dieser Pflichten die Ausnahme. Dies rechtfertigt eine in den in B II 3 b genannten Verfassungsvorschriften und Gesetzesbestimmungen auch zum Ausdruck gekommene Einengung des Kreises derjenigen, die einen Streik führen dürfen.

4. Zusammenfassend ist zu sagen, daß Träger des Arbeitskampfes auf der einen Seite – neben den Arbeitgeberverbänden – zwar auch die einzelnen Arbeitgeber, auf der anderen Seite aber nur die Gewerkschaften sein können. Wird bei einem Streik gegen diesen Grundsatz verstoßen, so handelt es sich um einen von vornherein rechtswidrigen Streik. Auf die Frage der Sozialadäquanz kommt es des näheren nicht mehr an. Ebenso wenig kommen Rechtfertigungsgründe im Zusammenhang mit der Führung eines wilden Streiks infrage, wie sich insbesondere aus den Gedanken zu B II 3 e, f ergibt. Mit Recht bezeichnet auch das Bundessozialgericht den nichtgewerkschaftlichen Streik als einen solchen, der nicht von einem vom Gesetz anerkannten Gesamtwillen getragen wird (Urteil vom 9. Juli 1963, – 9 RV 1114/59 –, teilweise abgedruckt in NJW 63, 2189).



- 34 -

III.

1. Ein solcher rechtswidriger Streik erfüllt den objektiven Tatbestand des § 823 Abs. 1 BGB. Das hat der Senat bereits in BAG 2, 75 [80, 81] (= AP Nr. 2 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) ausgesprochen. Entgegen der Ansicht der Revision ist dabei zu verbleiben. Durch den nicht rechtmäßigen Streik wird rechtswidrig in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb des Arbeitgebers eingegriffen. Dieser gehört zu den geschützten Rechtsgütern, die in § 823 Abs. 1 BGB erwähnt sind (so auch BGHZ 29, 65 ff).

Es kann im Falle des Streiks nichts anderes gelten, als was der Bundesgerichtshof für den Boykott in PGHZ 24, 200 [205] ausgeführt hat.

2. Eine Haftung aufgrund einer rechtswidrigen Verletzung der in § 823 Abs. 1 BGB bezeichneten Rechtsgüter setzt ein Verschulden des Schädigers voraus. Hinsichtlich der Art und des Grades dieses Verschuldens genügt jede, auch die leichteste Fahrlässigkeit.

Wenn sich die Beklagten darauf berufen, ein Verschulden ihrerseits liege nicht vor, da sie jedenfalls die Rechtswidrigkeit des Streiks nicht hätten erkennen können, so nehmen sie damit das Vorliegen eines Rechtsirrtums für sich in Anspruch. Demgegenüber muß jedoch berücksichtigt werden, daß der Streik einer der schwersten Eingriffe im Wirtschaftsleben ist. Wer ihn beginnt, hat eine besondere Verpflichtung, sich von der Rechtmäßigkeit des von ihm geplanten Schrittes zu überzeugen; dabei muß wegen der Schwere des mit dem Streik gegebenen Eingriffs auch angenommen werden, daß sich die Erkenntnis dieser Pflicht geradezu aufdrängt. Beginnen Arbeitnehmer einen Streik, ohne sich vorher nach Kräften von seiner Rechtmäßigkeit zu überzeugen, so ist in

- 35 -



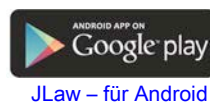
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



aller Regel ein Verschulden anzunehmen, wenn sich später die Rechtswidrigkeit des Streiks herausstellt.

Im Streitfall behaupten die Beklagten selbst nicht, daß sie ihrer Aufklärungspflicht nachgekommen wären. Das ist auch als ausgeschlossen anzusehen, da die Beklagten trotz der Abmahnung durch die örtlichen Gewerkschaftssekretäre an der Arbeitsniederlegung festgehalten haben. Sie waren also überhaupt nicht gewillt, sich nach der Rechtmäßigkeit ihres Handelns zu erkundigen und auf den Rat Außenstehender zu hören. In einem solchen Falle ergibt sich ihre Haftung aus den in BAG AP Nr. 3 zu § 1 TVG Friedenspflicht ausgesprochenen Rechtsgrundsätzen für die gesamte Zeit des Streiks und ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt, zu dem jeder einzelne Beklagte seinen Vertrag hätte kündigen können. Dafür, daß die Beklagten später ohne Verschulden die begründete Überzeugung erlangt hätten, der Streik sei rechtmäßig geworden, ist nichts vorgebracht.

Daß das angefochtene Urteil zu Recht von einem Verschulden der Beklagten ausgegangen ist, gilt entgegen der Ansicht der Revision auch hinsichtlich des Beklagten G P. Der Auffassung der Revision, dieser griechische Beklagte hätte deshalb nicht schuldhaft gehandelt, weil er infolge fehlender Sprachkenntnisse gar nicht begriffen hätte, worum es sich handelte, kann nicht gefolgt werden. Gerade mit diesem Beklagten befaßt sich das angefochtene Urteil im Zusammenhang der Schuldfrage des näheren (S. 27 der Ausfertigung, Bl. 2258 der Vorakten). Es stellt unter Zugrundelegung eines Erfahrungssatzes, daß die in Deutschland beschäftigten Gastarbeiter die mit ihrem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden Fragen richtig erkennen, fest, G P habe gewußt,



- 36 -

worum es gegangen sei. Gegen das Bestehen des vom Landesarbeitsgericht angenommenen Erfahrungssatzes können keine Bedenken geltend gemacht werden. Im übrigen muß dem Beklagten G P doch aufgefallen sein, daß er zusammen mit den anderen streikenden Arbeitnehmern monatelang nicht gearbeitet, aber auch keinen Lohn von seinem Arbeitgeber erhalten hat. Das mußte auch bei seinen Verhältnissen ein hinreichender Anhaltspunkt für ihn sein, sich gewissenhaft über sein Verhalten Rechenschaft abzulegen.

3. Wie der erkennende Senat in BAG 2, 75 [76] (= AP Nr. 2 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) sowie in AP Nr. 3 zu § 1 TVG Friedenspflicht bereits entschieden hat, ist die Schadenersatzhaftung derjenigen, die sich schuldhaft an einem rechtswidrigen Streik beteiligt haben, eine gesamtschuldnerische. Das folgt allein schon aus den §§ 830, 840 BGB.

Der Bundesgerichtshof (BGHZ 8, 288 [294] und 17, 327 [333]) hat anerkannt, daß zur Erfüllung des Begriffs der Mittäterschaft ausreichend ist jede auch nur geistige (intellektuelle) Mitwirkung, ja sogar jede Ermunterung oder durch bloße Anwesenheit bewußt unterstützende Tätigkeit, sofern nur die Gemeinsamkeit des unmittelbar auf den deliktischen Erfolg gerichteten Willens vorhanden ist.

Es reicht zu der Annahme einer gesamtschuldnerischen Haftung aller Beklagten die von der Revision nicht angegriffene Feststellung des Landesarbeitsgerichts aus, daß die Beklagten im Laufe des 12. Dezember 1961, soweit sie im Betrieb anwesend waren, die Arbeit gemeinsam mit einem Großteil der Belegschaft eingestellt und daß unabhängig davon alle Beklagten bis zur fristlosen Entlassung trotz mehrfacher Aufforderung zur Ar-

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

- 37 -



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

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

beitsleistung die Arbeitseinstellung aufrechterhalten haben. Denn es stellt keinen fehlerhaften Verstoß dar, wenn das Landesarbeitsgericht aus diesem Sachverhalt darauf schließt, es habe zwischen den Beklagten eine Mittäterschaft im Sinne der §§ 830, 840 BGB vorgelegen. Vielmehr entspricht es allgemeiner Lebenserfahrung, daß durch das gemeinsame Nichtarbeiten und die gemeinsame Nichtbeachtung der Aufforderungen der Klägerin, die vom Landesarbeitsgericht bindend festgestellt sind, nicht nur ein innerlich zusammen gehörendes Verhalten manifestiert wurde, sondern in einem betonten Sinne der unmittelbar auf den deliktischen Erfolg gerichtete gemeinsame Wille in die Erscheinung getreten ist, der seinerseits die gemeinschaftliche Verursachung im Sinne der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs herbeigeführt hat.

Von einer Mittäterschaft in diesem Sinne könnte allerdings bei einem Arbeitnehmer nicht gesprochen werden, der während der gesamten Zeit vom 12. Dezember 1961 bis zum Zusammenbruch des Streiks Mitte Februar 1962 etwa aus Krankheitsgründen seiner Arbeitspflicht ohnehin nicht hätte genügen können. Das hatten die Beklagten aber nur hinsichtlich des Betriebsratsvorsitzenden vorgetragen, woraufhin die Klägerin die gegen ihn gerichtete Klage zurückgenommen hat (Bl. 12o Vorakten).

Dagegen haben die Beklagten hinsichtlich keines anderen von ihnen vorgetragen, daß er aus einem außerhalb des Arbeitskampfgeschehens liegenden Grund während der gesamten Streikdauer oder auch nur bis zur fristlosen Kündigung vom 15. Dezember 1961 an der Arbeitsleistung verhindert gewesen wäre. Es kommt nicht darauf an, wann der einzelne Arbeitnehmer erstmalig in die Lage gekommen ist, aus anderen als



- 38 -

Arbeitskampfgründen seiner Arbeitspflicht nicht nachzukommen, sei es auch in einer aufgrund der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes gegebenen Art. Ebenso spielt es keine Rolle, ob er vielleicht an einzelnen Tagen, selbst wenn es nicht zum Arbeitskampf gekommen wäre, nicht oder nicht in der Art wie bisher hätte arbeiten können. All das entband ihn nicht von der Pflicht, seine Arbeitskraft der Klägerin zur Verfügung zu halten und auf die wiederholten Aufforderungen der Klägerin zur Arbeitswiederaufnahme positiv zu reagieren. Alle Beklagten wie auch die übrigen Streikteilnehmer sind jedoch bis Mitte Februar 1962 unstreitig bei der Arbeitsniederlegung verblieben. Wenn die Beklagten hierzu in zweiter Instanz im einzelnen etwa vorgetragen haben: Bl. 861, Sch : Er habe arbeiten wollen, es aber nicht gekonnt, weil mittags niemand mehr da gewesen sei; Bl. 974 f, Sch : Sie sei schwanger gewesen und zur Unterzeichnung eines Mietvertrages beurlaubt worden; Bl. 1198 ff, P : Sie habe unter Schwangerschaftsbeschwerden gelitten und sei später ganz arbeitsunfähig gewesen; Bl. 1256, H : Sie sei ohnehin nur beschränkt einsatzfähig gewesen; so rügt die Revision aus dem eben genannten Gesichtspunkt zu Unrecht, daß das Landesarbeitsgericht hierauf nicht weiter eingegangen ist. Es genügt die Feststellung, daß die betreffenden Beklagten entgegen den Aufforderungen der Klägerin die Arbeit nicht wieder aufgenommen haben. Ob das am 12., 13., 14. oder 15. Dezember geschehen ist (ein späteres Datum kommt deshalb nicht infrage, weil an diesem Tage den Beklagten fristlos gekündigt wurde), ist rechtlich unerheblich.

Auch spielt es aus diesem Grunde keine Rolle, daß hinsichtlich einiger Beklagter Ereignisse anderer Art (z. B. Berufsschulbesuch, vorübergehende Erkrankung,

- 39 -



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



fehlende Beschäftigungsmöglichkeit) an einzelnen Tagen oder zu einzelnen Zeiten ihre Arbeitsleistung ohnehin verhindert hätten. Die sich hierauf beziehenden Prozeßrügen der Revision gehen somit ebenfalls ins Leere.

Es kommt auch nicht darauf an, wann und aufgrund welcher Kündigungen (vgl. Bl. 1537 der Vorakten, angebliche Kündigung der Beklagten U vom 15. Dezember 1961, als erst nach Streikbeginn) die einzelnen Arbeitsverhältnisse beendet worden sind oder ob einzelne Beklagte einen anderen Arbeitsplatz gefunden haben; immer muß der Streik nach dem Gesagten als eine einheitliche deliktische Handlung angesehen werden. Auf die Frage, welcher Teil des Schadens und wieviel Schaden im einzelnen von dem einen oder anderen Beklagten verursacht worden ist, kommt es deshalb entgegen der Ansicht der Revision ebenfalls nicht an (so auch RGR Komm. z. BGB 11. Aufl., § 830 BGB Anm. 3 Abs. 1; Staudinger, BGB, 9. Aufl., § 830 Anm. 2 Abs. 3, wo betont ist, daß dieser Grundsatz selbst dann gilt, wenn jeder Teilnehmer einen meßbar begrenzten Teil des Schadens herbeigeführt hat).

Insbesondere handelt es sich hier auch nicht, wie die Beklagten anzunehmen scheinen, um ein Problem der überholenden Kausalität. Dazu ist auf BAG 6, 321 [374, 376] und AP Nr. 3 zu § 1 TVG Friedenspflicht zu verweisen, wo der Senat betont hat, daß sich der Schädiger nicht darauf berufen kann, er hätte anstelle des rechtswidrigen Mittels, das er in Wirklichkeit angewendet hat, ein anderes und dann rechtmäßiges Mittel anwenden dürfen und können, durch welches der gleiche Schaden entstanden wäre. So können sich die Beklagten, abgesehen davon, daß im Ausmaß des Schadens Unterschiede vorliegen könnten, nicht darauf berufen, sie hätten statt die Arbeit fristlos niederzzulegen, Kündigen



- 40 -

und erst nach Ablauf der Kündigungsfrist die Arbeit einstellen können, wodurch der Klägerin der von ihr behauptete Schaden ebenfalls entstanden wäre. Ebenso wenig ist schließlich der Ansicht der Beklagten zu folgen, daß sie äußerstens nur für den Schaden hafteten, der bis zum Ablauf der regulären Kündigungsfristen entstanden sei. Denn Kündigungen sind bis zum Streikausbruch unstreitig nicht erfolgt.

IV.

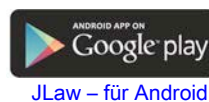
Ist hiernach den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur grundsätzlichen Haftung der Beklagten für die durch den Streik angerichteten Schäden zuzustimmen, so kann doch dessen Erörterung^{en}/zur Frage des Mitverschuldens nicht gefolgt werden. Die Frage der Anerkennung und der Tragweite eines Mitverschuldens muß bereits im Feststellungsverfahren nach allen Seiten geprüft werden, und zwar mit Rücksicht auf den Umfang der Rechtskraftwirkung des Feststellungsurteils. Das ist hier noch einmal zu betonen. Möglicherweise entfällt sogar jegliche Haftung der beklagten Seite, nämlich wenn die klägerische Seite ein weitaus überwiegendes Mitverschulden trifft.

Das Landesarbeitsgericht meint, an der Entstehung des Streiks treffe die Klägerin kein Verschulden, weil "die behaupteten früheren Übergriffe" durch die beiden Angestellten "zumindest ab 12.12.1961 nicht mehr die adäquate Ursache für den Streik bildeten, da der Streikgrund am 12.12.1961 nach der tatsächlichen und rechtlichen Seite hin originären Charakter hatte". Die Entlassung der beiden Angestellten habe die Klägerin nicht zuzusagen brauchen, zumal sie den übrigen Forderungen der Belegschaft nachgegeben habe.

- 41 -



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



Daran ist lediglich der letztere Gesichtspunkt zutreffend. Denn der Arbeitgeber ist gegenüber einer Streikdrohung als solcher nicht dazu verpflichtet, die unter dieser Drohung erhobenen Forderungen zu bewilligen (BAG AP Nr. 3 zu § 615 BGB Betriebsrisiko; BAG AP Nr. 3 zu § 1 TVG Friedenspflicht). Gleichwohl ist er weder von den sich aus § 254 Abs. 1 BGB noch von den sich aus § 254 Abs. 2 BGB ergebenden Verpflichtungen befreit. Hier handelt es sich um allgemeine Rechtsgrundsätze, die im Interesse der Gerechtigkeit gegenüber dem zum Schadenersatz Verpflichteten die Beachtung des eigenen Mitverschuldens gebieten. Dabei ist zu berücksichtigen, daß letztlich wieder aus Gerechtigkeitserwägungen, im Rahmen des § 254 Abs. 1 BGB sogar die Frage der Mitverursachung von Bedeutung sein kann.

Wenn der Vorstand der Klägerin am Tage des Streikausbruchs die Forderung auf Entlassung zweier Angestellter zu erfüllen ablehnte, so wird also allein dieses Verhalten zwar kaum beanstandet werden können. Aber das reicht nicht aus, um ein Mitverschulden der Klägerin zu verneinen. Vielmehr kommt es auch und vielleicht sogar entscheidend auf das sonstige Verhalten des Vorstands der Klägerin sowie auf das Verhalten ihrer Angestellten an. Ferner hat das Landesarbeitsgericht fälschlich nicht dazu Stellung genommen, daß es im Rahmen des § 254 Abs. 1 BGB u. U. auch auf die Verursachung ankommen kann und daß die Klägerin nach § 254 Abs. 2 BGB verpflichtet war, den Schaden so niedrig wie möglich zu halten.

1. Das Landesarbeitsgericht hätte prüfen müssen, ob der Vorstand der Klägerin, wie die Beklagten das behauptet haben, von seinen früheren Zusicherungen grundlos hat zurücktreten wollen und ob er, ohne die



- 42 -

Verhandlungsmöglichkeiten auszuschöpfen, ohne zwingenden Grund den Betrieb verlassen hat. Es hätte weiter berücksichtigen müssen, daß die beiden Angestellten, deren Entlassung die Belegschaft forderte, sowie etwaige weitere Angestellte hinsichtlich der Erfüllung der Fürsorgepflicht der Klägerin ihren Arbeitnehmern gegenüber Erfüllungsgehilfen der Klägerin waren, für die diese nach § 278 BGB ohne die Möglichkeit des Entlastungsbeweises haftete. Es ist also, wenn das auch zu beachten bleibt, nicht einmal allein entscheidend, für welche Vorfälle der Vorstand der Klägerin außerdem persönlich deshalb verantwortlich zu machen ist, weil er sie kannte, duldete oder sogar selbst veranlaßt hatte.

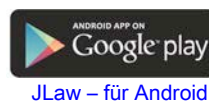
Irrig ist es auch, in diesem Zusammenhang die früheren Vorfälle als durch die Vereinbarung vom 8. November 1961 erledigt anzusehen. Diese Vereinbarung könnte vielleicht eine Rolle spielen, wenn es darum ginge, ob die Beklagten die Arbeit aus Anlaß von Vorfällen hätten niederlegen dürfen, die sich vor Abschluß der Vereinbarung abgespielt hatten. Im Rahmen des eine Gesamtbetrachtung erfordernden § 254 Abs. 1 BGB kommt es hierauf aber nicht an, vor allem dann nicht, wenn die Richtigkeit der in der Revisionsinstanz wiederholten Behauptungen der Beklagten festgestellt werden kann, Angestellte der Klägerin und sogar ihr Vorstand selbst hätten noch nach dem 8. November 1961 und besonders um den 12. Dezember 1961 herum sowie an diesem Tage durch ihr Verhalten den Eindruck erweckt, daß sie sich an die Vereinbarung nicht halten wollten.

Die Beklagten haben eine große Anzahl von Vorwürfen gegen die Klägerin und ihre Vertreter, insbesondere gegen den Betriebsleiter und einen Obermeister,

- 43 -



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



erhoben (vgl. Schriftsätze vom 31. Januar, S. 9 - 15, und vom 17. April 1962, S. 11 - 17, Bl. 92 ff, 417 ff der Vorakten). Das Landesarbeitsgericht unterstellt auf Seite 26 der Urteilsbegründung (Bl. 38 der Senatsakten) selbst eine "unsachliche Äußerung" eines Angestellten als möglicherweise gefallen. Weitere Vorkommnisse sind von den Beklagten unter Beweisantritt behauptet worden. Das Landesarbeitsgericht hat zu ihnen nicht Stellung genommen und die Beweise nicht erhoben. Das wird in der Revisionsbegründung im einzelnen gerügt. Diese Rüge ist begründet.

An einer Prüfung des Mitverschuldens fehlt es also hier. Die oben hervorgehobenen, von den Beklagten gerügten Verstöße des angefochtenen Urteils gegen § 286 ZPO zwingen dazu, dieses aufzuheben. In der Sache selbst kann der Senat nicht entscheiden. Es bedarf, um eine sachgerechte Entscheidung zu ermöglichen, doch noch einer Reihe von tatsächlichen Feststellungen.

2. Völlig verkannt hat das Landesarbeitsgericht die Vorschrift des § 254 Abs. 2 BGB hinsichtlich der Schadensminderungspflicht der Klägerin.

Dazu hatten die Beklagten, ohne daß das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang Stellung genommen oder gar Feststellungen getroffen hätte, auf das Arbeitsangebot vom 13. Februar 1962 verwiesen. Zwar war dieses, wie oben dargetan ist, nicht geeignet, die Schadenersatzverpflichtung der Beklagten ohne weiteres zu beenden, wie es auch die Klägerin nicht dazu zwang, ihren Feststellungsantrag zeitlich zu begrenzen. Hat aber, wie die Beklagten behauptet haben, die Klägerin ohne ausreichenden Grund von jedem Arbeitsangebot nicht oder nicht schnell genug oder nicht in ausreichendem Umfang Gebrauch gemacht und ist



dadurch der Schaden angewachsen, so besteht durchaus die Möglichkeit, daß insoweit die Klägerin verpflichtet ist, ihren Schaden in einem dem Gesetz entsprechenden Ausmaß selbst zu tragen.

Wenn das angefochtene Urteil (S. 28 = Bl. 40 der Senatsakten) ausführt, nur ein Arbeitsangebot vor dem 13. Februar 1962 hätte eine Schadensminderungspflicht auslösen können, so läßt das eine rechtsirrigte Auslegung des § 254 Abs. 2 BGB erkennen. Denn danach ist die Pflicht des Geschädigten zur Schadensminderung zeitlich nicht eingeschränkt.

Auch diese Frage muß aus den obigen Gründen schon im Feststellungsprozeß entschieden werden, so daß, weil die Klärung nur in der Tatsacheninstanz geschehen kann, aus diesem Gesichtspunkt ebenfalls die Aufhebung des angefochtenen Urteils und die Zurückverweisung der Sache in die Vorinstanz erfolgen müssen.

gez. Dr. Müller,
zugleich für den erkrankten
Bundesrichter Dr. Gröninger

Wichmann

Wieland

Hirschmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)