

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

Gesetz: BGB § 626; KSchG §§ 1, 13, 15, 23; BetrVG 1972 § 74 Abs. 2;
 ZPO § 286

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 AZR 450/76
Urteil des BAG vom 20. März 1979

LAG Bremen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 450/76

3 Sa 56/75 Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. März 1979

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. März 1979 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Bichler und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Bücker und Dr. Menzel für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 19. Februar 1976 - 3 Sa 56/75 - 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 !

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

T a t b e s t a n d :

Der Kläger ist seit dem 25. Mai 1970 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten als Werkzeugmacher beschäftigt und gehört seit dem Jahre 1972 dem Betriebsrat an.

Früher war der Kläger mehrere Jahre Arbeitnehmer und Betriebsratsmitglied des von der Firma Rheinstahl AG betriebenen Ruhrstahlwerks Bielefeld-Brackwede. Dieser Betrieb wurde vom 22. August 1973 bis zum 3. September 1973 bestreikt. Der Streik wurde nicht durch die zuständige Gewerkschaft geführt und von dieser auch nicht gebilligt.

Infolge dieses Streiks erhielt die Rechtsvorgängerin der Beklagten, die vom Ruhrstahlwerk in Brackwede Material für ihren Betrieb (Herstellung von Nutzfahrzeugen) bezog, kein Material mehr. Die letzte Materiallieferung war bei ihr am 22. August 1973 eingetroffen. Bis zum 29. August 1973 konnte die Beklagte die Produktion noch aus Lagerbeständen aufrechterhalten, danach ruhte die Produktion in einigen Teilen des Betriebes bis zum 4. September 1973. Es wurde für eine große Zahl von Arbeitnehmern Kurzarbeit eingeführt. Die Betroffenen erhielten Kurzarbeitergeld.

Am 3. September 1973 erhielt die Rechtsvorgängerin der Beklagten Kenntnis vom Inhalt eines Telegramms, das der Kläger am 24. August 1973 an den Betriebsrat und den Vertrauensleutkörper bei dem Ruhrstahlwerk Brackwede gesandt hatte und das wie folgt lautet:

"Liebe Kolleginnen und Kollegen,
ich wünsche Euch bei Eurem berechtigten Kampf und
die Durchsetzung Eurer Forderung viel Erfolg.
In Gedanken bin ich bei Euch.
Mit solidarischen Grüßen, Günther G , Betriebs-
ratsmitglied H H B ."

Dieses Telegramm wurde neben dem Werktor des bestreikten Betriebes angeschlagen und damit veröffentlicht. Mit Zustimmung des Betriebsrats kündigte die Rechtsvorgängerin der Beklagten mit Kündigungsschreiben vom 4. September 1973 das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich.

- 3 -



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



- 3 -

Am 28. September 1973 strahlte das dritte Programm des Norddeutschen Rundfunks eine Sendung aus, in der der Kläger auf die dahin zielende Frage eines Journalisten erklärte, er stehe heute noch voll hinter dem Telegramm und würde dieses noch einmal absenden.

Mit dem am 14. September 1973 beim Arbeitsgericht Bremen eingegangenen Schriftsatz vom Vortage bekämpft der Kläger die außerordentliche Kündigung. Er vertritt die Auffassung, daß kein wichtiger Grund zu einer fristlosen Kündigung vorliege.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 4. September 1973 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie sieht in der Übersendung des Telegramms einen groben Verstoß gegen die Treuepflicht, die dem Kläger ihr gegenüber obliegen habe. Er habe einen rechtswidrigen Streik unterstützt. In dem Telegramm habe der Kläger den rechtswidrigen Streik als berechtigten Kampf bezeichnet; er habe damit den Willen zur Fortführung dieses Streiks gestärkt. Dieser Beurteilung des wilden Streiks habe er noch dadurch Nachdruck verliehen, daß er die Solidaritätsadresse mit dem Zusatz "Betriebsratsmitglied" unterzeichnet habe. Dies habe bei den Streikenden den Eindruck erwecken müssen, daß der Kläger in Erfüllung seines Betriebsratsamtes gehandelt habe und daß ihr eigenes Verhalten nicht rechtswidrig sei. Dieser Erfolg sei vom Kläger auch beabsichtigt gewesen. Für die Beklagte und deren Belegschaft habe der Streik beträchtliche Nachteile gebracht. Die telegraphische Aufforderung zum Durchhalten bei dem Streik habe sogar noch die Zahlung von Kurzarbeitergeld für die betroffenen Arbeitnehmer der Beklagten gefährdet. Daß der Kläger mit den schwerwiegenden Folgen seines Durchhaltetelegramms für den Betrieb der Beklagten nicht nur habe

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



- 4 -

rechnen müssen, sondern sie vielmehr habe herbeiführen wollen, zeige seine Äußerung in dem Rundfunkinterview. Mit der Unterstützung des wilden Streiks habe der Kläger deutlich gemacht, daß er rechtswidrige Handlungen als Mittel zur Durchsetzung betrieblicher Forderungen ansehe. Daraus ergebe sich, mit welchem Verhalten des Klägers die Beklagte rechnen müsse, wenn in ihrem Betrieb ein rechtswidriger Streik ausbrechen sollte. Hinzu komme, daß der Kläger DKP-Mitglied sei und die DKP in Flugblättern fast ausnahmslos Unwahrheiten über die Beklagte verbreite, mit denen sie diese verächtlich mache.

Der Kläger erwidert, er habe bei Absendung des Telegramms nicht gewußt, daß die Produktion der Beklagten von den Materiallieferungen des Ruhrstahlwerks in Brackwede abhängig gewesen sei. Darüber sei er erst am 27. August 1973 unterrichtet worden. Er habe der Beklagten keinen Schaden zufügen wollen. Auch sei es nicht seine Absicht gewesen, mit dem Telegramm die illegal Streikenden zu unterstützen. Es habe sich um eine Solidaritätskundgabe an den Betriebsrat und an den Vertrauensleutekörper des Ruhrstahlwerks gehandelt, die der Unterstützung dieser Gremien bei ihrem Bestreben, außertarifliche Lohnverbesserungen zu erreichen, habe dienen sollen. Mit dem Wort "Kampf" habe er nicht den illegalen Streik, sondern den Kampf des Betriebsrats um die Durchsetzung finanzieller Verbesserungen für die Arbeitnehmer gemeint. Der Hinweis auf die Mitgliedschaft im Betriebsrat der Beklagten bei der Unterzeichnung des Telegramms sei erfolgt, weil dies in Gewerkschaftskreisen so üblich sei. Auf die Verwendung seines Telegramms durch die Empfänger habe er keinen Einfluß gehabt. Die Beklagte könne auch nicht ernsthaft behaupten, daß aufgrund seines Telegramms der Streik auch nur eine Stunde länger gedauert habe. Es bestehe deshalb kein Kausalzusammenhang zwischen der Absendung des Telegramms und der Produktionseinschränkung im Betrieb der Beklagten.

- 5 -



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



- 5 -

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet; sie führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an die Vorinstanz.

I. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht das Rechtsschutzbedürfnis für die vorliegende Feststellungsklage bejaht. Es ergibt sich bereits aus den §§ 13, 4 des Kündigungsschutzgesetzes, das hier Anwendung findet (§§ 1, 23 KSchG). Dem Landesarbeitsgericht ist auch zuzustimmen, daß die Umstände der Ereignisse, die sich nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten zugetragen haben, an der rechtlichen Beurteilung des Feststellungsinteresses nichts zu ändern vermochten.

1. Schon in der Berufungsinstanz hat die Beklagte vorgetragen, das Rechtsschutzinteresse an der Kündigungsfeststellungsklage habe allenfalls bis zum 15. Mai 1974 bestanden. An jenem Tage habe der Kläger in seinem Rechtsstreit gegen die Firma L. Sch KG (seiner Arbeitgeberin nach der hier in Rede stehenden Kündigung) gegenüber dem Prozeßbevollmächtigten der Beklagten erklärt, er wolle in jedem Falle in dieser Firma verbleiben, auch wenn er in dem gegen die Beklagte angestregten Rechtsstreit obsiege. Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht dazu die Auffassung vertreten, von dem Feststellungsanspruch hingen die verschiedensten Ansprüche ab; außerdem habe der Kläger ein berechtigtes Bedürfnis, feststellen zu lassen, daß er keine Pflichtverletzungen begangen habe.

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



- 6 -

- 6 -

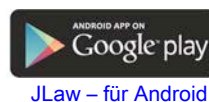
2. Zu Recht bekämpft die Revision allerdings die Rechtsmeinung des Landesarbeitsgerichts, Vorgänge, die sich nach der Kündigung vom 4. September 1973 ereignet hätten, spielten für die Frage des Fortbestehens des Rechtsschutzinteresses keine Rolle. Zutreffend weist die Revision demgegenüber darauf hin, daß das Rechtsschutzinteresse in jeder Lage des Verfahrens, auch noch in der Revisionsinstanz als Prozeßvoraussetzung von Amts wegen zu prüfen sei. Stellt man aber diese - über den 4. September 1973 hinausreichende - Prüfung an, führt dies zu keinem anderen Ergebnis. Mit dem Landesarbeitsgericht (das diesen Gesichtspunkt allerdings nur als Hilfserwägung gebracht hat) geht der Senat davon aus, daß der Kläger mit seiner Erklärung im Rechtsstreit gegen die Firma Sch KG, er wolle sein Arbeitsverhältnis dort beibehalten, auch wenn er gegen die Beklagte obsiege, keine Kündigung gegenüber der Beklagten ausgesprochen hat. Dem Landesarbeitsgericht ist zuzustimmen, daß diese Erklärung nicht gegenüber der Beklagten erfolgt und schon deshalb keine Kündigung anzunehmen ist. Daß der Prozeßbevollmächtigte der Fa. Sch zufällig auch der Prozeßbevollmächtigte der Beklagten war, vermag daran nichts zu ändern. Die Erklärung hat der Kläger nicht gegenüber dem "Prozeßbevollmächtigten der Beklagten" sondern gegenüber dem (zufällig personenidentischen) "Prozeßbevollmächtigten der Fa. Sch KG" abgegeben.

3. Die Revision meint, die Erklärung des Klägers im Prozeß gegen die Fa. Sch KG hätte auch unter dem Gesichtspunkt der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses geprüft werden müssen. Auch nach dieser Überprüfung - die im übrigen recht fern liegt - ändert sich nichts an dem insoweit vom Landesarbeitsgericht richtig getroffenen Ergebnis. Im Gegensatz zur Kündigung, die als einseitig empfangsbedürftiges Rechtsgeschäft bedingungsfeindlich ist, kann die Annahme eines Vertragsangebots unter einer Bedingung erfolgen. Legt man deshalb die Erklärung des Klägers im Rechtsstreit gegen die Fa. Sch KG unter Vertragsgesichtspunkten aus (§§ 133, 157 BGB), so kann sie

- 7



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



- 7 -

allenfalls die Annahme eines gegnerischen Vertragsangebots oder die Abgabe eines eigenen Vertragsangebots enthalten, jeweils mit dem Inhalt, das Arbeitsverhältnis aufzulösen mit der Bedingung, die Auflösung solle dann gelten, wenn im Rechtsstreit gegen die Fa. Sch festgestellt wird, daß das Arbeitsverhältnis mit dieser Firma fortbesteht. Am Feststellungsinteresse für den vorliegenden Fall, wie es oben unter Nr. 1 angegeben ist, ändert sich dann aber nichts.

II. Nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen, die für den Senat bindend sind, ist es unstreitig, daß der in Rede stehende Streik im Ruhrstahlwerk Bielefeld-Brackwede von der zuständigen Gewerkschaft weder geführt noch gebilligt worden war. Wenn das Landesarbeitsgericht daraus den rechtlichen Schluß zieht, dieser Streik sei illegal gewesen, so ist dies - entgegen der Meinung des Klägers - nicht zu beanstanden. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Arbeitskampf auf Arbeitnehmerseite nur dann rechtmäßig, wenn er von der Gewerkschaft getragen wird (so zuletzt das zum Abdruck in der Amtl. Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil des Senats vom 17. Dezember 1976 - 1 AZR 605/75 - = AP Nr. 51 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, unter 4 der Gründe). Der Senat sieht keinen Anlaß, von der gefestigten Rechtsprechung zum Legalitätserfordernis eines Streiks abzugehen.

III.1. Dem Landesarbeitsgericht ist zuzustimmen, daß sich das vom Kläger abgesandte Telegramm, das für die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses bestimmend war, inhaltlich an die streikenden Arbeitnehmer des Ruhrstahlwerks Brackwede richten sollte und gerichtet hat; nur der äußeren Form nach war es an den Betriebsrat und den Vertrauensleutkörper gerichtet. Das Landesarbeitsgericht zieht diesen Schluß gemäß § 286 ZPO berechtigt u.a. aus dem Umstand, daß das Telegramm nahe dem Werktor angeheftet worden ist; sein Inhalt habe denjenigen zur Kenntnis kommen sollen, für die es bestimmt gewesen sei. Mit Recht nimmt das Landesarbeitsgericht an, mit dem Wort "Kampf" habe der Kläger den wilden Streik gemeint (§ 133 BGB).

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

- 8 -



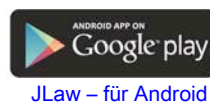
- 8 -

Das Telegramm war letztlich nur sinnvoll, wenn es auf den 22. August 1973 laufenden Streik abstellte, nicht aber auf notwendig vorher liegende etwaige Bemühungen des Betriebsrats des Ruhrstahlwerks um finanzielle Verbesserungen für die Arbeitnehmer. Von Rechtsfehlern frei ist auch die Erwägung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe zwar seine Meinung zum wilden Streik in Brackwede frei äußern können, doch habe er mit dieser Meinungsäußerung den Interessen seines Arbeitgebers nicht zuwiderhandeln dürfen (Art. 5 Abs. 1, 2 GG). Wenn das Landesarbeitsgericht allerdings meint, der Kläger habe die Grenzen seines von der freien Meinungsäußerung geschützten persönlichen Bereichs mit der Absendung des Telegramms dadurch überschritten, daß er seiner Unterschrift hinzugesetzt habe "Betriebsratsmitglied H H B ", so bestehen gegen diese Auffassung Bedenken. Die Bezeichnung "Betriebsratsmitglied H H B " ist zunächst nichts weiteres als die für den Leser des Telegramms gebotene Möglichkeit, die Identität des Absenders feststellen zu können ("wer ich bin und was ich bin", ohne daß damit das Betriebsratsamt des Klägers bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten selbst schon ins Spiel gebracht worden sein mußte). Es ist unstreitig vorgetragen worden, daß der Kläger längere Zeit Betriebsratsmitglied beim Ruhrstahlwerk Brackwede gewesen ist. Er konnte und durfte deshalb davon ausgehen, daß er - als Absender des Telegramms - wenigstens bei einem Teil der Arbeitnehmer dort bekannt ist, wenn er über seine - im allgemeinen wenig besagende - Namensangabe hinaus seine jetzige Funktion beschrieb. Der Senat kann dem Landesarbeitsgericht bei dem Fehlen weiterer einschlägiger Feststellungen deshalb nicht zustimmen, wenn es annimmt, der Kläger habe schon durch die Angabe des Namens der Beklagten im Zusammenhang mit seiner Unterschrift auf dem Telegramm eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis zu der Beklagten verletzt.

- 9 -



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



2. Mit dem Landesarbeitsgericht ist der Senat der Auffassung, daß der Beklagten dann ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Seite gestanden haben kann, wenn der Kläger das Telegramm in der Absicht abgesandt hat, die Beklagte und/oder Arbeitnehmer der Beklagten zu schädigen. Dabei wäre es ausreichend, wenn er diese Folge billigend in Kauf genommen hätte.

a) Das Landesarbeitsgericht führt aus, durch die vorübergehende Produktionseinstellung bei der Beklagten, verursacht durch den Lieferengpaß aus dem Ruhrstahlwerk Brackwede (dem bestreikten Unternehmen), sei für die Beklagte und zumindest einen Teil ihrer Belegschaft ein Schaden eingetreten. An diese tatsächliche Feststellung des Berufungsgerichts ist der Senat gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO). Entgegen der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts kommt es aber für die Annahme eines wichtigen Kündigungsgrundes i.S. des § 626 Abs. 1 BGB nicht darauf an, ob das Verhalten des Klägers für diesen Schaden kausal gewesen ist. Sollte der Kläger gewußt haben, daß das bestreikte Unternehmen wichtiger Zulieferer seines Arbeitgebers ist und mußte er - kraft seiner Kenntnisse - deshalb wissen, daß ausbleibende Zulieferungen zu Arbeitsengpässen auch in seinem Betrieb führen können, dann kann dies allein (sein Verhalten als solches) einen wichtigen Grund i.S. von § 626 BGB setzen. Deshalb kommt es für das Ergebnis dieses Rechtsstreits nicht darauf an, ob - was die Beklagte unter Beweisannahme behauptet - der wilde Streik im Ruhrstahlwerk Brackwede vor dem Zusammenbrechen gestanden und sich die Situation erst nach dem Anschlag des klägerischen Telegramms neben dem Werkort wieder geändert hat.

b) Das Landesarbeitsgericht weist selbst darauf hin, die Beklagte habe behauptet, daß die Schädigungsabsicht zumindest vom bedingten Vorsatz des Klägers umfaßt gewesen sei, weil ihm die Materiallieferungen des Ruhrstahlwerks an die Beklagte bekannt gewesen seien. Wenn das Berufungsgericht meint, diese Darstellung der Beklagten sei aber so unsubstantiiert, daß eine Beweisannahme zu einer unzulässigen Zeugenausforschung führen würde, so kann ihm der Senat darin nicht folgen.



- 10 -

Gegen diese Auffassung des Landesarbeitsgerichts wendet sich die Revision zu Recht. Die Beklagte hat nämlich dazu unter Beweisantritt (das angefochtene Urteil erwähnt diesen) schon in der Berufungsinstanz vorgetragen, die Abhängigkeit der Produktion der Beklagten von Materiallieferungen des Ruhrstahlwerks sei dem Kläger spätestens seit der Zeit bekannt gewesen, seit der er dem Betriebsrat der Beklagten angehörte. Dort sei dies mehrfach besprochen worden. Mit Recht wendet sich die Revision gegen die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, diese Darstellung sei unsubstantiiert; es kann schwerlich mehr an Vortrag verlangt werden. Es liegt deshalb eine Verletzung des § 286 ZPO durch das Berufungsgericht vor. Das Landesarbeitsgericht hätte das Beweisangebot nicht übergehen dürfen.

Dieser Grund führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung (§ 564 ZPO).

3. Wie der Senat schon ausgeführt hat, ist das Verhalten des Klägers dann objektiv geeignet sein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund fristlos zu kündigen, wenn er die Abhängigkeit des Unternehmens der Beklagten von Zulieferungen des bestreikten Unternehmens kannte oder - den Umständen nach - kennen mußte. Dies wird das Landesarbeitsgericht zunächst zu prüfen haben; es wird dazu die von der Beklagten angebotenen Beweise erheben müssen. Ergibt die Beweisaufnahme die Richtigkeit der Behauptungen der Beklagten, so wird das Landesarbeitsgericht weiter zu prüfen haben, ob das dann objektiv kündigungswürdige Verhalten des Klägers "unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile" für die Beklagte die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses (konkret) sofort unzumutbar gemacht hat. In diesem Zusammenhang wird das Landesarbeitsgericht auch zu prüfen haben, ob die Aussagen des Klägers anlässlich des Interviews am 28. September 1973

- 11 -



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



- 11 -

Rückschlüsse auf seine Motive bei Absendung des Telegramms
am 24. August 1973 zulassen.

gez.: Dr. Müller

Dr. Seidensticker

Bichler

Bücker

Dr. Menzel



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)