

Aktenzeichen: 1 AZR 469/82

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 29. November 1983

- 1 AZR 469/82 -

I. Arbeitsgericht
Kaiserslautern

Urteil vom 18. Februar 1982

- 5 Ca 771/81 und 5 Ca 1000/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 21. Oktober 1982

- 5 Sa 601/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Kündigung wegen Teilnahme an rechtswidrigem Streik

Gesetz: BGB § 626; KSchG §§ 1, 9; GG Art. 9 Arbeits-
kampf; ArbGG § 12 Abs. 7, § 69; ZPO §§ 91,
91 a, 92, 139

Leitsatz: Beteiligen sich Arbeitnehmer an einem von der
Gewerkschaft geführten, auf drei Tage befri-
steten Streik, mit dem der Abschluß eines Fir-
mentarifvertrages mit ihrem Arbeitgeber er-
zwungen werden soll, so rechtfertigt dies auch
dann nicht ohne weiteres eine fristlose oder
fristgemäße Kündigung, wenn die Arbeitnehmer
mit der Möglichkeit rechnen mußten, daß die
Gewerkschaft für ihren Betrieb nicht zustän-
dig ist und der Streik deswegen rechtswidrig
war.



1 AZR 469/82

5 Sa 601/82 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
29. November 1983

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. November 1983 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Andersch und Heisler für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 21. Oktober 1982 wird zurückgewiesen, soweit das Landesarbeitsgericht über die



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



- 2 -

Kündigungsschutzklage und den Auflösungsantrag entschieden hat.

Soweit das Landesarbeitsgericht die Beklagte zur Weiterbeschäftigung der Klägerin verurteilt hat, ist das Urteil gegenstandslos.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

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

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Tatbestand:

1. Die Beklagte stellt Teppichböden her. Sie wurde 1973 gegründet und gehört zum D -Konzern. Die Produktion wurde 1974 mit etwa 120 Arbeitnehmern aufgenommen. Die Beklagte trat dem Landesverband der Textilindustrie Rheinland-Pfalz e.V., Neustadt - im folgenden Landesverband -, bei.

Mit Rücksicht darauf, daß die Betriebe des D -Konzerns zum Organisationsbereich der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik - im folgenden IG Chemie - gehörten, nahm die IG Chemie auch für die neugegründete Beklagte ihre Tarifzuständigkeit in Anspruch. Das führte zu Streitigkeiten mit der Industriegewerkschaft Textil-Bekleidung - im folgenden IG Textil -, deren Organisationsbereich unstreitig alle Teppichbodenhersteller umfaßte.

Als die IG Chemie von der Beklagten den Abschluß eines Firmentarifvertrages forderte, machte diese im Jahre 1974 ein Beschlußverfahren anhängig mit dem Antrag festzustellen, daß die IG Chemie für ihren Betrieb nicht zuständig sei. Diesem Antrag gab das Arbeitsgericht mit Beschluß vom 25. April 1974 - 2 BV 3/74 - statt. Die Beschwerde der IG Chemie wurde durch Beschluß des Landesarbeitsgerichts vom 21. November 1974 - 4 (2) Ta BV 17/74 - zurückgewiesen. Diesen Entscheidungen lag die folgende Bestimmung über den Zuständigkeitsbereich der IG Chemie in ihrer Satzung zugrunde (§ 1 Nr. 6):

Herstellung von Chemie- und Kunstfasern einschließlich Kunstseide und deren Weiterverarbeitung im Erzeugerbetrieb.

Gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts legte die IG Chemie Rechtsbeschwerde ein. Im Laufe des Rechtsbeschwer-

- 4 -



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



- 4 -

deverfahrens änderte die IG Chemie am 14. Januar 1975 ihre Satzung, wobei im einzelnen streitig ist, wie die Satzungsänderung erfolgte. Die Satzung lautet nun in § 1 Nr. 6 wie folgt:

Herstellung von Chemie- und Kunstfasern einschließlich Kunstseide und deren Weiterverarbeitung, Erzeugung und/oder Verarbeitung von Teppichböden aller Art.

Im Termin vor dem Bundesarbeitsgericht vom 13. September 1977 - 1 ABR 14/75 - nahm die IG Chemie mit Rücksicht auf die Satzungsänderung die Rechtsbeschwerde zurück.

Am 1. Oktober 1977 verlangte die IG Chemie von der Beklagten erneut den Abschluß eines Firmentarifvertrages. Das lehnte die Beklagte ab und wies auch ihren Betriebsrat am 29. November 1977 darauf hin, daß aufgrund der rechtskräftigen Entscheidung im genannten Verfahren die IG Chemie nicht zuständig sei. Am 31. Januar 1978 klagte die Beklagte gegen die IG Chemie mit dem Antrag, dieser zu untersagen, von ihr den Abschluß eines Tarifvertrages zu verlangen. Diese Klage wurde durch Urteil des Arbeitsgerichts vom 22. Juni 1978 - 3 Ca 114/78 - abgewiesen. Im Berufungsverfahren setzte das Landesarbeitsgericht am 22. Dezember 1978 - 2 Sa 520/78 - das Verfahren aus bis zum Abschluß eines anhängig zu machenden Verfahrens nach § 97 Abs. 5 ArbGG. Der Landesverband machte daraufhin ein Beschlußverfahren beim Arbeitsgericht anhängig mit dem Antrag festzustellen, daß die IG Chemie für die Firma A nicht zuständig sei. Diesen Antrag wies das Arbeitsgericht am 10. Juli 1980 - 3 BV 4/79 - als unzulässig ab mit der Begründung, die Frage sei in dem oben genannten Verfahren bereits rechtskräftig entschieden. Mit dem Vorbringen, die Satzung sei am 14. Januar 1975 geändert

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

worden, sei die IG Chemie präkludiert. Gegen diese Entscheidung haben zunächst beide Parteien kein Rechtsmittel eingelegt. Die Beklagte hat in dem genannten Urteilsverfahren vielmehr ihre Berufung zurückgenommen.

- Erst am 7. Juni 1982 legte die IG Chemie gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts vom 10. Juli 1980 Beschwerde ein. Das Landesarbeitsgericht hat mit Beschluß vom 11. Januar 1983 - 3 Ta BV 24/82 - den Beschluß des Arbeitsgerichts dahin abgeändert, daß der Antrag als unbegründet abgewiesen wird. Über die dagegen vom Landesverband eingelegte Rechtsbeschwerde - 1 ABR 37/83 - ist noch nicht entschieden. -

2. Die IG Chemie war weiter der Auffassung, daß sie für die Beklagte tarifzuständig sei, was sie dem Landesverband mit Schreiben vom 17. Februar 1981 mitteilte. In einem Gespräch zwischen dem Betriebsrat der Beklagten und der Konzernleitung vom 20. Februar 1981 machte die Konzernleitung hingegen deutlich, daß die IG Chemie für die Beklagte nicht zuständig sei. Am 9. März 1981 schrieb die IG Chemie, Bezirk Rheinland-Pfalz/Saarland, an die Beklagte u.a. wie folgt:

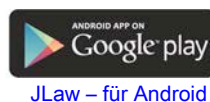
Ich ... fordere Sie hiermit unter Beachtung unserer Rechtsauffassung auf, unverzüglich mit uns in Tarifverhandlungen zum Abschluß von Tarifverträgen für die Beschäftigten Ihres Betriebes in Z einzutreten ... Wir setzen für Ihre Bereitschaftserklärung zur Aufnahme von Tarifverhandlungen nunmehr eine Frist bis zum 31. März 1981.

Sollten wir bis zu diesem Zeitpunkt keine Zusage zur Aufnahme von Tarifverhandlungen erhalten, werden wir

- 6 -



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



- 6 -

die Urabstimmung zur Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen gemäß den Bestimmungen unserer Satzung einleiten.

.....

In einem "Extrablatt" der IG Chemie an die Beschäftigten der Beklagten vom 13. März 1981 hieß es:

Wird es jetzt ernst ?

Der Bezirksleiter der IG Chemie-Papier-Keramik, Hans S , hat die Geschäftsleitung der Firma A -GmbH unverzüglich aufgefordert, in Verhandlungen zum Abschluß eines Tarifvertrages einzutreten.

Wir haben der Geschäftsleitung eine Frist gesetzt. Bis zum 31. 03. 1981 erwarten wir eine diesbezügliche Äußerung.

Die Geschäftsleitung hat es nun in der Hand, endlich den berechtigten Forderungen aller Beschäftigten in der Firma A Rechnung zu tragen.

Die Geschäftsleitung entscheidet darüber, ob die Mitglieder durch eine Urabstimmung entscheiden müssen oder ob die Geschäftsleitung endlich bereit ist, in ernsthafte Verhandlungen mit der IG Chemie-Papier-Keramik über den Abschluß eines Tarifvertrages einzutreten. Die Geschäftsleitung entscheidet darüber, ob es zu einer ernsthaften Auseinandersetzung kommt oder ob in vernünftigen Verhandlungen ein für beide Seiten tragbarer Kompromiß gefunden wird.

Die Beklagte schrieb daraufhin an alle ihre Arbeitnehmer:

Drohung der IG Chemie mit Arbeitskampfmaßnahmen

Aufgrund eines Schreibens vom 9. 3. 81 bemüht sich die IG Chemie-Papier-Keramik erneut um den Abschluß

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

eines Haustarifvertrages. Den Abschluß eines solchen Haustarifvertrages lehnen wir ab, weil wir wie alle anderen Teppichbodenhersteller zur Textilindustrie gehören.

Der Abschluß eines solchen Tarifvertrages soll durch Arbeitskampfmaßnahmen erzwungen werden. Die Durchführung eines Arbeitskampfes ist unzulässig, da durch mehrere Gerichtsentscheidungen feststeht, daß die IG Chemie für unseren Betrieb nicht tarifzuständig ist.

Schon das Arbeitsgericht Kaiserslautern hat mit Beschluß vom 25.4.74 - 2 BV 3/74 - festgestellt, daß die IG Chemie Papier Keramik nicht tarifzuständig ist. Dieses wurde auch durch das höherinstanzliche Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz am 21.11.74 - 4 (2) Ta BV 17/74 - bestätigt. Die IG Chemie Papier Keramik hat selbst ein weiteres hiergegen eingeleitetes Rechtsmittel zurückgenommen. Zuletzt hat das Arbeitsgericht Kaiserslautern durch Beschluß vom 10.7.80 - 3 BV 4/79 - die Tarifunzuständigkeit festgestellt.

Aufgrund dieser eindeutigen Rechtslage sind die angeordneten Arbeitskampfmaßnahmen rechtswidrig. Die Beteiligung an rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen stellt einen schwerwiegenden Arbeitsvertragsbruch dar, der uns berechtigt, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen. Auch können die durch die Beteiligung an dem Arbeitskampf entstandenen Schäden Ihnen gegenüber geltend gemacht werden.

In der Bekanntmachung Nr. 4/81 vom 16. März 1981 nahm die Beklagte im Betrieb noch einmal wie folgt Stellung:

Extrablatt der IG Chemie vom 13. 3. 81

Die Geschäftsleitung der A -GmbH gibt zu oben genanntem Extrablatt folgende Stellungnahme: Mit Urteil vom 10. 7. 81 hat das Arbeitsgericht Kaiserslautern die T a r i f u n z u s t ä n d i g k e i t der IG Chemie bestätigt. Trotzdem verlangt diese Organisation weiterhin die Aufnahme von Tarifverhandlungen. Ihre Vertreter, Herren S und H , rufen mit irreführenden Behauptungen und Beleidigungen der Geschäftsleitung Verwirrung in der Belegschaft hervor.

- 8 -



Die Geschäftsleitung sah sich deshalb veranlaßt, beiden Herren Hausverbot zu erteilen. Dieses Hausverbot wurde vom Arbeitsgericht Kaiserslautern am 12. 3. 81 bestätigt.

Aufgrund der klaren Rechtslage sieht die Geschäftsleitung keine Veranlassung zur Aufnahme von Tarifverhandlungen und weist deshalb das Verlangen der IG Chemie zurück.

Gleichzeitig schrieb die Beklagte der IG Chemie am 16. März 1981, daß aufgrund der klaren Rechtslage für sie keinerlei Anlaß zur Aufnahme von Tarifverhandlungen bestehe. Ähnlich schrieb der Landesverband am 23. März 1981 an die IG Chemie und wies darauf hin, daß Arbeitskampfmaßnahmen rechtswidrig wären.

Die IG Chemie schrieb daraufhin am 28. April 1981 an alle Arbeitnehmer der Beklagten - unterschrieben vom Vorsitzenden des Hauptvorstandes Ha - u.a. wie folgt:

Die Geschäftsleitung der Firma A -GmbH in Z hat in einem Schreiben an alle Beschäftigten mitgeteilt, daß die Durchführung eines Arbeitskampfes unzulässig ist, weil die IG Chemie-Papier-Keramik ihrer Meinung nach nicht tarifzuständig ist.

Es ist das Recht der Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund selbst festzulegen, für welchen Betrieb sie zuständig sind. Hierbei ist entscheidend, was in der Satzung der IG Chemie-Papier-Keramik steht. Wir fügen deshalb auf der Rückseite dieses Briefes den Auszug unserer Satzung mit bei.

Die Geschäftsleitung der Firma A ... hat weiterhin darauf hingewiesen, daß die Beteiligung an einem Streik Arbeitsvertragsbruch darstellt.

Unsere Rechtsabteilung des Hauptvorstandes ... hat eindeutig diese unhaltbaren Einschüchterungsversuche der Geschäftsleitung der Fa. A ... zurückgewiesen:

1. Die Beteiligung an einem Streik, der durch verbrieftes Recht den Gewerkschaften als legales Mittel zur



- 9 -

Durchsetzung von Forderungen zusteht, berechtigt den Arbeitgeber nicht zu einer Kündigung.

2. Eine Schadensersatzforderung kann nicht gegen Beschäftigte, sondern wenn überhaupt, nur gegen die IG Chemie erhoben werden.
3. Der Hauptvorstand der IG Chemie erklärt, daß er nach sorgfältiger Prüfung der Rechtslage von der Rechtmäßigkeit der vorgesehenen Kampfmaßnahmen überzeugt ist.

Laßt Euch deshalb nicht verwirren und vertraut auf die Unterstützung und den Schutz der IG Chemie-Papier-Keramik.

Am 4. Mai 1981 lud die IG Chemie zu einer Versammlung ein und rief am 8. Mai 1981 die Beschäftigten der Beklagten zu einer Urabstimmung auf. Zu dieser Zeit waren bei der Beklagten 142 Arbeitnehmer, davon 87 gewerbliche Arbeiter, beschäftigt. 90 Arbeitnehmer gehörten der IG Chemie an, ein Teil war auch Mitglied der IG Textil.

In dem genannten Aufruf heißt es u.a. wie folgt:

.....

Der Hauptvorstand der IG Chemie-Papier-Keramik hat beschlossen, daß diese Urabstimmung durchgeführt wird. Damit sind alle Maßnahmen, die in diesem Zusammenhang von der Gewerkschaft zur Unterstützung berechtigter Forderungen angeboten werden, legal und absolut rechtmäßig. Wer etwas anderes erklärt, verfolgt nur sein eigenes Ziel.

Laßt Euch deshalb von der Geschäftsleitung und ihren juristischen Auslegungen nicht beeindrucken und nicht einschüchtern. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Kaiserslautern ist nicht endgültig. Denn bei diesem Gerichtsverfahren wurde die neue Satzung der IG Chemie-Papier-Keramik nicht berücksichtigt. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz wird in Kürze Gelegenheit haben, sich mit der Behauptung der Geschäftsleitung der Fa. A und des Arbeitsgerichts Kaiserslautern zu befassen.

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

Deshalb sind alle Maßnahmen, die Eure Gewerkschaft Euch empfiehlt, rechtmäßig, legal und die Drohung der Geschäftsleitung, wegen fristlosen Entlassungen und Regreßansprüchen, völlig haltlos und dienen nur der ungeheuerlichen Einschüchterung der Beschäftigten.

In der Bekanntmachung Nr. 7/81 vom 11. Mai 1981 machte die Beklagte bekannt:

Die Gewerkschaft Chemie-Papier-Keramik versucht, die Belegschaft in einen **r e c h t s w i d r i g e n A r b e i t s k a m p f** zu ziehen. Das Landesarbeitsgericht Mainz hat am 21. 11. 1974 (2 Ta BV 17/74) rechtskräftig folgendes festgestellt:

"Die IG Chemie-Papier-Keramik ist für die Firma A
n i c h t t a r i f z u s t ä n d i g ."

Hieran hat auch eine nachträgliche Satzungsänderung der Gewerkschaft nichts geändert, wie ein rechtskräftiger Beschluß des Arbeitsgerichts Kaiserslautern vom 10. 7. 1980 (3 BV 4/79) bestätigt.

Herr S ... hat in einer schriftlichen Mitteilung an die Belegschaft vom 22. 5. 1974 wortwörtlich erklärt:

"Wir - die Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik - unterwerfen uns dem Arbeitsgerichtsverfahren und werden ein rechtskräftiges Urteil anerkennen."

Die Gewerkschaft hält ihre eigene Zusage nicht ein und versucht, durch Machtmittel eine klare Rechtslage zu brechen.

Wir wiederholen:

Der angedrohte Arbeitskampf ist und bleibt rechtswidrig.

Jede Beteiligung ist ein schwerwiegender Arbeitsvertragsbruch, der zu fristloser Entlassung und zu Schadenersatz der Teilnehmer führen kann.

Wir fordern die Belegschaft auf, sich nicht zu unüberlegtem Handeln provozieren zu lassen und ebenso wie die Geschäftsleitung die gerichtlich entschiedene Rechtslage zu respektieren.

- 11 -



Ebenfalls am 11. Mai 1981 fand die Urabstimmung statt. Bei ihr sprachen sich 77,1 % der Mitglieder für Kampfmaßnahmen aus. In einem Extrablatt der IG Chemie vom 12. Mai 1981 heißt es u.a.:

.....

Wie geht es nun weiter ?

Da die Mehrheit aller Gewerkschaftsmitglieder sich für Streik entschieden hat, werden wir die notwendigen Streikmaßnahmen treffen.

Aufgrund der Urabstimmungsergebnisse und dem klaren Auftrag ... werden wir schnellstens in Streikmaßnahmen eintreten.

Unser Bezirksleiter ... hat nach Vorliegen des Urabstimmungsergebnisses sich sofort mit der Geschäftsleitung der Firma A als auch mit dem Arbeitgeberverband Textil in Verbindung gesetzt und Verhandlungen angeboten.

Wir sind jederzeit bereit, in freie Verhandlungen einzutreten.

Die Geschäftsleitung als auch der Arbeitgeberverband haben solchen Verhandlungen nicht zugestimmt. Allerdings findet durch Vermittlung des Bezirksleiters ... ein Gespräch am kommenden Freitag ... mit dem Hauptvorstandsmitglied und Tarifexperten ... und einem Juristen unsererseits und Vertretern des Arbeitgeberverbandes Textil sowie der Geschäftsleitung statt. Nach diesem Gespräch werden wir Euch sofort unterrichten.

.....

An dem genannten Gespräch nahm die Beklagte nicht teil. Mit Bekanntmachung Nr. 8/81 vom 13. Mai 1981 machte sie vielmehr bekannt:

Obwohl verschiedene Arbeitsgerichte die Tarifzuständigkeit der IG Chemie-Papier-Keramik verneint haben, hat diese Organisation am 11. 5. 1981 eine Urabstimmung durchgeführt.

Die Geschäftsleitung hatte sich entschlossen, gegen diese Abstimmung nicht vorzugehen, nachdem die Beleg-



- 12 -

schaftsmitglieder durch mehrere Aushänge am schwarzen Brett und ein persönliches Schreiben über die Rechtslage informiert waren.

64 Gewerkschaftsmitglieder haben nach Angaben der IG Chemie für eine "Verbesserung der Arbeitsbedingungen" gestimmt. Diesen 64 verdeckt abgegebenen Stimmen stehen ca. 70 Unterschriften von Mitarbeitern gegenüber, die sich entschieden gegen Arbeitskampfmaßnahmen einer nicht zuständigen Gewerkschaft wenden.

Die Geschäftsleitung erwartet, daß angesichts dieser Mehrheit der demokratische Willen unserer Gesamtbelegschaft respektiert wird und vertraut weiterhin auf die Vernunft und Rechtstreue der Mehrheit unserer Mitarbeiter.

.....

Am 19. Mai 1981 schrieb die IG Chemie an ihre Mitglieder u.a.:

.....

Selbstverständlich können alle diejenigen, die bei Beauftragten der Geschäftsleitung, den sog. unabhängigen Betriebsratsmitgliedern, unterschrieben haben, am Streik teilnehmen.

Um Gerüchten vorzubeugen, die Geschäftsleitung will Kurzarbeit einführen, sei darauf hingewiesen, daß Kurzarbeit während des Streiks nicht möglich ist, d.h. keiner erhält während des Streiks Kurzarbeitergeld. Nur Streikende erhalten die volle Streikunterstützung für die gesamte ausfallende Arbeitszeit.

.....

Mit Bekanntmachung Nr. 11/81 vom 19. Mai 1981 nahm die Beklagte dazu wie folgt Stellung:

1. Alle Mitarbeiter die sich an dem angedrohten wilden Streik beteiligen, müssen mit den mehrfach genannten Konsequenzen einschließlich einer fristlosen Kündigung rechnen.

- 13 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Geschäftsleitung wird nicht, wie das bei verschiedenen legalen Streikmaßnahmen in anderen Branchen geschehen ist, die Arbeitswilligen aussperren, sondern wird mit dem mehrheitlich rechtstreuen Teil der Belegschaft die Arbeit fortführen.
3. Angesichts der gegenwärtig schwachen Auftragslage plant die Geschäftsleitung die Einführung von Kurzarbeit. Diese Maßnahme basiert auch auf entsprechenden mehrfach geäußerten Wünschen des Betriebsrates, um evtl. Kündigungen vorzubeugen. In einer gemeinsamen Sitzung hat die Geschäftsleitung am 18. 5. den Betriebsrat unterrichtet und inzwischen beim Arbeitsamt Unterlagen zur beschleunigten Prüfung des Antrages eingereicht.

Im übrigen weist die Geschäftsleitung darauf hin, daß kein Zusammenhang zwischen der Anmeldung von Kurzarbeit und den angedrohten wilden Streikmaßnahmen besteht.

Am 20. Mai 1981 rief die IG Chemie zum Streik auf. In diesem Aufruf heißt es u.a.:

Ab-Mittwoch, Beginn Frühschicht, wird der gesamte Betrieb bestreikt.

Betroffen davon sind alle Beschäftigten in der Produktion.

.....

Selbstverständlich stehen wir mit Rat und Tat und auch mit persönlichen Auskünften an diesem Tag und in den folgenden Streiktagen allen zur Verfügung.

Wichtig !

Keiner fährt zum Betrieb. Nachteile können einem nicht dadurch entstehen, denn der Streik ist legal und vom Hauptvorstand der IG Chemie-Papier-Keramik beschlossen. Damit ist dieser Streik rechtmäßig.

...

Außerdem verbreitete die IG Chemie folgende "Streiknachrichten":

.....

Die Streikleitung hat beschlossen, den Streik vorerst zu befristen.

Das heißt:

Gestreikt wird am

Mittwoch, dem 20.05.1981
Donnerstag, dem 21.05.1981
Freitag, dem 22.05.1981

Das bedeutet:

Alle Streikenden nehmen am

Montag, dem 25.05.1981

die Arbeit wieder auf !

Warum ?

.....

Sollte die Geschäftsleitung nicht bereit sein, in Verhandlungen einzutreten, werden wir zu gegebenem Zeitpunkt unsere Streikaktionen fortsetzen.

.....

Ob diese Streiknachrichten der Beklagten bekannt geworden sind, ist nicht festgestellt. Die Beklagte bestreitet, gewußt zu haben, daß der Streik auf drei Tage befristet sei. Der Streik begann am 20. Mai 1981. Am gleichen Tage ließ die Beklagte allen streikenden Arbeitnehmern das folgende Schreiben durch Boten überbringen. Das Schreiben hat folgenden Wortlaut:

Ihr Arbeitsverhältnis
hier: Letzte Aufforderung

...

Obwohl Ihnen bekannt ist, daß der von der IG Chemie ausgerufene Streik rechtswidrig ist, nehmen Sie seit heute daran teil.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 15 -

Ihr Verhalten stellt eine beharrliche Arbeitsverweigerung dar.

Wir fordern Sie letztmals auf, unverzüglich, spätestens zum Schichtbeginn am Donnerstag, dem 21.05.1981, pünktlich die Arbeit aufzunehmen.

Sollten Sie dieser Aufforderung nicht folgen, werden wir die dem Betriebsrat bereits mitgeteilte Kündigungsabsicht verwirklichen.

Ebenfalls am 20. Mai 1981 forderte die Beklagte vormittags und nachmittags eine Sitzung des Betriebsrates, in der sie für die Arbeitnehmer der Früh- und Spätschicht ankündigte, daß sie allen am Streik beteiligten Arbeitnehmern, die die Arbeit nicht wieder aufnehmen, fristlos kündigen werde. Dazu nahm der Betriebsrat am 22. Mai 1981 schriftlich Stellung und erhob gegen die außerordentlichen und ordentlichen Kündigungen Bedenken und wies darauf hin, daß die Kündigungen nichtig seien.

Nachdem am Samstag, dem 23. Mai 1981, eine weitere Betriebsratssitzung stattgefunden hatte, kündigte die Beklagte allen streikenden Arbeitnehmern mit dem nachfolgenden Schreiben fristlos:

Hiermit kündigen wir Ihnen fristlos wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung.

Trotz mehrfacher Aufklärung über die Rechtslage und letztmaliger Aufforderung zur Arbeitsaufnahme haben Sie Ihre Arbeit nicht aufgenommen.

Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit Ihnen kommt für uns unter gar keinen Umständen mehr in Frage.

Ihre Arbeitspapiere ...

Als die streikenden Arbeitnehmer unter dem 25. Mai 1981 die Arbeit wieder aufnehmen wollten, wurde dies im Hinblick auf

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

- 16 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die ausgesprochene fristlose Kündigung von der Beklagten abgelehnt. Der Streik wurde daraufhin bis zum 29. Juni 1981 fortgesetzt, wobei nicht feststeht, wann die Streikleitung die Fortsetzung des Streiks beschlossen hat.

Am 25. Mai 1981 fand vor den Werkstoren eine Demonstration statt, auf der nach Behauptung der Beklagten der Geschäftsführer der Verwaltungsstelle N , H , geäußert haben soll, das Verhalten der Geschäftsleitung sei menschenverachtend und der Streik werde ab dem 26. Mai 1981 unbefristet mit folgenden Streikzielen fortgesetzt:

Wiedereinstellung der fristlos Gekündigten
Verhandlungen mit der IG Chemie-Papier-Keramik
Vereinbarung eines Maßregelungsverbots

3. Der Arbeitskampf fand in der Öffentlichkeit breite Aufmerksamkeit. In Presse und Rundfunk wurde ausführlich darüber berichtet. Der Oberbürgermeister von Z hat zu vermitteln versucht. Es fanden Demonstrationen statt und wurden Informationsstände aufgestellt. Die Beklagte nahm Neueinstellungen vor. Sie hat dazu vorgetragen, seit Mai 1981 sei ihr Auftragseingang zurückgegangen. Anstelle der 47 fristlos gekündigten Arbeitnehmer habe sie lediglich 17 Arbeitnehmer neu eingestellt. Zwischenzeitlich ist die Produktion von Teppichböden eingestellt worden, die Beklagte ist nur noch eine Handelsfirma.

Gegen Neueinstellungen haben sich die Streikenden mit Flugblättern vom 29. Mai 1981 gewehrt.

Am 12. bzw. 19. Juni 1981 hat die Beklagte dem größten Teil der bereits fristlos gekündigten Arbeitnehmer erneut fristgemäß gekündigt. Das Kündigungsschreiben hat folgenden Wortlaut:

- 17 -

Obwohl wir der Auffassung sind, daß Ihr Arbeitsverhältnis durch unsere fristlose Kündigung vom 23. 5. 1981 beendet wurde, wobei wir unmißverständlich zum Ausdruck brachten, daß eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit Ihnen für uns unter gar keinen Umständen mehr in Frage kommt, sprechen wir hiermit rein vorsorglich unsere ordentliche Kündigung zum nächst zulässigen Termin aus.

4. Die Beklagte hat am 23. Mai 1981 etwa 50 Arbeitnehmern gekündigt, darunter auch dem Kläger/der Klägerin des vorliegenden Verfahrens. Diese haben dagegen Kündigungsschutzklage erhoben. 47 Verfahren sind in die Revisionsinstanz gelangt. Am 12. bzw. 19. Juni 1981 ist 37 von diesen Arbeitnehmern fristgemäß gekündigt worden. Auch dazu gehörte der Kläger/die Klägerin. Auch gegen diese Kündigung ist Kündigungsschutzklage erhoben worden.

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

- 17 a -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 17 a -

Die Beklagte wirft dem Kläger/der Klägerin zusätzlich vor, Streikposten gestanden und Arbeitnehmer am Betreten des Betriebes gehindert zu haben, an mehreren Demonstrationen in Z und an einer Demonstration vor den D - Werken in B teilgenommen zu haben, vom 27. bis 29. Mai 1981 an Agitationsständen in Z Handzettel verteilt und sich an Sprechchören beteiligt zu haben, in denen neben der Geschäftsleitung auch Arbeitnehmer beschimpft worden seien, die nicht am Streik teilgenommen hätten. Das Behindern von Arbeitswilligen und das Beleidigen und Beschimpfen von Geschäftsleitung und Arbeitswilligen wird von dem Kläger/der Klägerin bestritten.

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

- 18 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5. Der Kläger/die Klägerin hält die ausgesprochene Kündigung für unwirksam. Er/sie habe sich an einem gewerkschaftlichen Streik, der auf drei Tage befristet gewesen sei, beteiligt. Dieser Streik sei rechtmäßig gewesen. Die IG Chemie sei für den Betrieb der Beklagten nach der Satzungsänderung und dem Schiedsspruch des DGB vom 7. Februar 1978 zwischen der IG Chemie und der IG Textil zuständig. Die Satzungsänderung sei wirksam erfolgt. Die gerichtlichen Entscheidungen aus dem ersten Beschlußverfahren stünden dem nicht entgegen. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Kaiserslautern vom 10. Juli 1980 sei falsch. Zumindest hätten sich die Arbeitnehmer auf die Rechtmäßigkeit des Streiks verlassen können. Der Beklagten sei es bei den Kündigungen darum gegangen, die Existenz der IG Chemie in ihrem Betrieb zu vernichten.

Der Kläger/die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis weder durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 23. Mai 1981 noch durch die ordentliche Kündigung vom 12. Juni nicht aufgelöst worden sei,
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn/sie zu unveränderten Arbeitsbedingungen über den 23. Mai 1981 bzw. das Ende der ordentlichen Kündigungsfrist hinaus weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen, hilfsweise das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer vom Gericht festzusetzenden Abfindung aufzulösen.

Sie sieht in dem Streik einen Arbeitsvertragsbruch. Der Streik sei rechtswidrig gewesen, da die IG Chemie für ihren Betrieb nicht tarifzuständig gewesen sei. Das sei rechtskräftig festgestellt. Auf die Satzungsänderung könne sich die IG Chemie nicht berufen. Diese sei im übrigen nicht ord-



5. Der Kläger/die Klägerin hält die ausgesprochene Kündigung für unwirksam. Er/sie habe sich an einem gewerkschaftlichen Streik, der auf drei Tage befristet gewesen sei, beteiligt. Dieser Streik sei rechtmäßig gewesen. Die IG Chemie sei für den Betrieb der Beklagten nach der Satzungsänderung und dem Schiedsspruch des DGB vom 7. Februar 1978 zwischen der IG Chemie und der IG Textil zuständig. Die Satzungsänderung sei wirksam erfolgt. Die gerichtlichen Entscheidungen aus dem ersten Beschlußverfahren stünden dem nicht entgegen. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Kaiserslautern vom 10. Juli 1980 sei falsch. Zumindest hätten sich die Arbeitnehmer auf die Rechtmäßigkeit des Streiks verlassen können. Der Beklagten sei es bei den Kündigungen darum gegangen, die Existenz der IG Chemie in ihrem Betrieb zu vernichten.

Der Kläger/die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis weder durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 23. Mai 1981 noch durch die ordentliche Kündigung vom 19. Juni nicht aufgelöst worden sei,
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn/sie zu unveränderten Arbeitsbedingungen über den 23. Mai 1981 bzw. das Ende der ordentlichen Kündigungsfrist hinaus weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen, hilfsweise das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer vom Gericht festzusetzenden Abfindung aufzulösen.

Sie sieht in dem Streik einen Arbeitsvertragsbruch. Der Streik sei rechtswidrig gewesen, da die IG Chemie für ihren Betrieb nicht tarifzuständig gewesen sei. Das sei rechtskräftig festgestellt. Auf die Satzungsänderung könne sich die IG Chemie nicht berufen. Diese sei im übrigen nicht ord-



den Streikenden und den Arbeitswilligen zu unüberbrückbaren Spannungen gekommen sei.

6. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat die fristlose Kündigung vom 23. Mai 1981 für wirksam gehalten, da der Streik rechtswidrig gewesen sei. Es sei rechtskräftig festgestellt gewesen, daß die IG Chemie für den Betrieb der Beklagten nicht zuständig sei. Auf die Rechtslage und Rechtsfolgen habe die Beklagte die Arbeitnehmer wiederholt eindeutig hingewiesen. Diese hätten sich nicht auf die Rechtsauskünfte der IG Chemie verlassen können.

Das Landesarbeitsgericht hat den Klagen in vollem Umfange stattgegeben und den Auflösungsantrag der Beklagten zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils, während der Kläger/die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet. Hinsichtlich der Weiterbeschäftigung haben die Parteien den Rechtsstreit für erledigt erklärt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht der Kündigungsschutzklage stattgegeben und den Auflösungsantrag der Beklagten abgewiesen.

I.1. Das Landesarbeitsgericht ist zugunsten der Beklagten davon ausgegangen, daß die IG Chemie für ihren Betrieb nicht tarifzuständig und daher der von ihr ausgerufene Streik rechts-

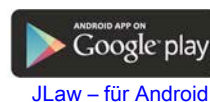
widrig war. Soweit die Revision dazu geltend macht, das Landesarbeitsgericht habe die umfangreichen Darlegungen der Beklagten zur Rechtswidrigkeit des Streiks aus einer Vielzahl von rechtlichen Gesichtspunkten nicht gewürdigt, ist diese Rüge nicht begründet. War der Streik rechtswidrig, ist es unerheblich, ob diese Rechtswidrigkeit auf der Tarifunzuständigkeit der IG Chemie oder auf anderen Umständen beruhte. Auch der Senat geht zugunsten der Beklagten von der Rechtswidrigkeit des Streiks aus, so daß es eines Eingehens auf die diesbezüglichen Rechtsansichten der Beklagten nicht bedarf.

2. War der Streik rechtswidrig, so stellte die Teilnahme an diesem Streik eine rechtswidrige Arbeitsniederlegung dar. Nach der Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 21. April 1971 (BAG 23, 292 = AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) kann der Arbeitgeber gegen eine solche rechtswidrige Arbeitsniederlegung individualrechtlich vorgehen und den rechtswidrig streikenden Arbeitnehmern ordentlich oder außerordentlich kündigen. Er ist nicht auf das Arbeitskämpfungsmittel der Aussperrung beschränkt. Dementsprechend hat der Senat in einer Reihe von Entscheidungen ausgesprochen, daß die Teilnahme an einem rechtswidrigen Streik Arbeitsvertragsbruch ist, der nach § 626 BGB zur fristlosen Kündigung berechtigen kann (BAG 22, 162 = AP Nr. 41 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; BAG 30, 50 = AP Nr. 58 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; BAG 30, 68 = AP Nr. 59 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Bei einer solchen außerordentlichen Kündigung wegen Teilnahme an einer rechtswidrigen Arbeitsniederlegung sind alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles zu beachten und die Interessen der Parteien vollständig gegeneinander abzuwägen, insbesondere auch der Grad der Beteiligung des Arbeitnehmers an der Arbeitsniederlegung und die Erkennbarkeit der Rechtswidrigkeit der Maßnahme einerseits und ein etwaiges eigenes rechtswidriges, die Arbeitsniederle-



gung mit auslösendes Verhalten des Arbeitgebers andererseits (BAG 30, 68 = AP Nr. 59 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

II. Von diesen Grundsätzen ist das Landesarbeitsgericht zunächst für die fristlose Kündigung der Beklagten vom 23. Mai 1981 ausgegangen. Es hat ausgeführt, daß zugunsten der am Streik beteiligten Arbeitnehmer eine Vermutung dafür bestanden habe, daß dieser Streik rechtmäßig sei, weil es sich um einen gewerkschaftlichen Streik gehandelt habe. Diese Vermutung sei durch die Schreiben und Bekanntmachungen der Beklagten, in denen diese ihre Rechtsmeinung zum Ausdruck gebracht habe, nicht entkräftet worden. Die IG Chemie habe insbesondere in ihrem Schreiben vom 28. April 1981 und im Aufruf vom 8. Mai 1981 zur Rechtsansicht der Beklagten Stellung genommen und darauf verwiesen, daß die von der Beklagten angezogenen Urteile des Arbeitsgerichts Kaiserslautern und des Landesarbeitsgerichts nicht rechtskräftig seien und insbesondere die neue Satzung der IG Chemie, die auf dem 11. Gewerkschaftstag 1980 beschlossen worden und am 1. Januar 1981 in Kraft getreten sei, nicht berücksichtigt hätten. Auf die Richtigkeit dieser Hinweise ihrer Gewerkschaft hätten die Arbeitnehmer vertrauen dürfen. Dies gelte um so mehr, als die Frage, ob ein von einer tarifunzuständigen Gewerkschaft geführter Streik rechtswidrig sei, äußerst umstritten und noch nicht höchstrichterlich entschieden sei und weil auch gegen die Ansicht der Beklagten, die Tarifzuständigkeit der IG Chemie sei rechtskräftig verneint worden, erhebliche Einwände anzumelden seien. Damit sei die Rechtswidrigkeit des Streiks für die Arbeitnehmer nicht erkennbar gewesen. Für die Teilnahme an einem rechtswidrigen Streik könnten sie daher kündigungsrechtlich nicht verantwortlich gemacht werden. Zu ihren Gunsten sei weiter zu berücksichtigen, daß sie aus Gründen der Solidarität und der Furcht vor dem Verlust gewerkschaftlicher Unterstützung sich dem Streikaufruf nur schwer hätten entziehen können.

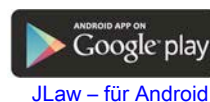


Der Streik habe sich auch in einem maßvollen Rahmen gehalten und sei von vornherein auf drei Tage befristet gewesen. Daß er nachher länger gedauert habe, sei auf die von der Beklagten ausgesprochenen fristlosen Kündigungen zurückzuführen.

Die Kündigung könne auch nicht auf ein besonderes Verhalten des Klägers/der Klägerin während des Arbeitskampfes gestützt werden. Daß Arbeitnehmer der Streikleitung angehört und Streikposten gestanden hätten, sei insoweit ohne Bedeutung. Für die Behauptung der Beklagten, der Kläger/ die Klägerin hätte arbeitswillige Arbeitnehmer beleidigt und beschimpft und am Betreten des Betriebes gehindert, fehle es an jeder Substantiierung.

Interessen der Beklagten an einer sofortigen Beendigung der Arbeitsverhältnisse aller streikenden Arbeitnehmer seien nicht zu erkennen. Ihrem Interesse an der Aufrechterhaltung bzw. Wiederherstellung der betrieblichen Ordnung hätte die Beklagte auch durch weniger einschneidende Maßnahmen Rechnung tragen können.

III. Wenn das Landesarbeitsgericht unter Abwägung all dieser Umstände das Vorliegen eines zur fristlosen Kündigung berechtigenden wichtigen Grundes verneint hat, so unterliegt eine solche Wertung nur in beschränktem Umfange der Überprüfung durch das Revisionsgericht. Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob der Begriff des wichtigen Grundes richtig erkannt und angewandt worden ist, ob alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles beachtet und die Interessen der Parteien vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen worden sind. Davon ausgehend ist auch unter Berücksichtigung der Einwände der Revision die Würdigung des Landesarbeitsgerichts rechtlich



im Ergebnis nicht zu beanstanden.

1.a) Unzutreffend ist allerdings der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, daß zugunsten der sich am Streik beteiligenden Arbeitnehmer eine Vermutung bestanden habe, daß dieser Streik rechtmäßig sei. Zwar hat der Senat in seiner Entscheidung vom 19. Juni 1973 (BAG 25, 226 = AP Nr. 47 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) ausgesprochen, daß eine Vermutung dafür bestehe, daß ein von einer Gewerkschaft geführter Streik um die Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen rechtmäßig sei. Daraus kann jedoch nicht hergeleitet werden, daß auch jeder Arbeitnehmer, der sich an einem solchen Streik beteiligt, darauf vertrauen kann, daß dieser Streik rechtmäßig ist. In jenem Verfahren war streitig, welche Streikziele mit dem Arbeitskampf verfolgt wurden. Der Senat hat darauf abgestellt, daß eine Vermutung dafür spreche, daß eine Gewerkschaft einen Streik um die Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen führe und daß deshalb die Beklagte darlegungs- und beweispflichtig sei für diejenigen Tatsachen, aus denen sich die Unzulässigkeit der verfolgten Streikziele und damit die Rechtswidrigkeit des Streiks ergeben sollte. Damit war eine Tatsachenvermutung angesprochen, nicht aber entschieden worden, daß auch Dritte - oder gar die Gewerkschaft selbst - darauf vertrauen könnten, daß ein von einer Gewerkschaft geführter Streik rechtmäßig sei.

b) Bei der Frage, ob die Teilnahme an einem rechtswidrigen Streik und damit die Arbeitsverweigerung zur Kündigung berechtigt, ist allerdings nach der ständigen Rechtsprechung des Senats u.a. auch darauf abzustellen, ob und inwieweit die Rechtswidrigkeit des Streiks und damit der Arbeitsverweigerung für den Arbeitnehmer erkennbar war (BAG 30, 68 = AP Nr. 59 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Ausgesprochen wurde dies jeweils für Fälle eines sogenannten "wilden Streiks", also eines nicht von der Gewerkschaft getragenen Streiks. Gleich-



ches gilt jedoch auch bei einem rechtswidrigen gewerkschaftlichen Streik. Spricht für die Rechtmäßigkeit eines gewerkschaftlichen Streiks - wie dargelegt - auch keine Vermutung im Rechtssinne, so kann doch die Tatsache, daß der Streik von einer Gewerkschaft geführt wird, die Annahme rechtfertigen, daß unter diesen Umständen die Rechtswidrigkeit des Streiks für den Arbeitnehmer, der sich daran beteiligt hat, nicht erkennbar war. Auf diesem Umstand bauen die Überlegungen des Landesarbeitsgerichts trotz des unzutreffenden Hinweises auf die Vermutung der Rechtmäßigkeit eines gewerkschaftlichen Streiks letztlich auf.

Die Frage, ob der von der IG Chemie ausgerufene und geführte Streik rechtmäßig war, war im Hinblick auf die von der Beklagten bestrittene Tarifzuständigkeit der IG Chemie streitig. In dieser Frage vertraten die IG Chemie und die Beklagte in ihren verschiedenen Verlautbarungen unterschiedliche Rechtsstandpunkte. Diese Verlautbarungen hat das Landesarbeitsgericht gewürdigt. Es ist zu dem Ergebnis gekommen, daß sich die Arbeitnehmer auf die Richtigkeit der Verlautbarungen der IG Chemie insbesondere deswegen verlassen konnten, weil diese darauf verwiesen hat, daß die von der Beklagten jeweils angezogenen gerichtlichen Entscheidungen die neue Satzung der Gewerkschaft noch nicht berücksichtigt hätten und die Entscheidung des Arbeitsgerichts Kaiserslautern vom 10. Juli 1980 noch nicht rechtskräftig sei. Das Landesarbeitsgericht hat weiter berücksichtigt, daß die damit im Zusammenhang stehenden Rechtsfragen in ihrer Kompliziertheit und Schwierigkeit auch von den Arbeitnehmern nicht begriffen und selbständig gewürdigt werden konnten.

c) Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist entgegen der Ansicht der Revision nicht deswegen unvollständig, weil das Landesarbeitsgericht nicht auf das Vorbringen der Beklagten eingegangen ist, daß der von der Gewerkschaft ge-



führte Streik aus einer Vielzahl von Gründen und nicht nur wegen der Tarifunzuständigkeit der IG Chemie rechtswidrig sei. Damit wurde die Rechtswidrigkeit des Streiks für die daran teilnehmenden Arbeitnehmer nicht "offensichtlicher" und damit erkennbarer, zumal diese weiteren Gesichtspunkte – Fragen der Tarifkonkurrenz, unzulässiger Kampfziele und der Funktions- und Verfassungswidrigkeit des Streiks – von der Beklagten in ihren Verlautbarungen nicht einmal angesprochen worden sind.

Die Rechtswidrigkeit des Streiks wäre auch nicht erkennbarer geworden, wenn die Arbeitnehmer sich – was das Landesarbeitsgericht nicht geprüft hat – an dritter Stelle erkundigt hätten. Angesichts der Kompliziertheit der Rechtsfragen ist nicht ersichtlich, wo die Arbeitnehmer eine verlässliche Auskunft hinsichtlich der Rechtmäßigkeit des Streiks in zumutbarer Weise hätten einholen können, zumal eine solche Auskunft ohnehin nur mit einem gewissen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit hätte erteilt werden können, wenn den Arbeitnehmern alle insoweit relevanten Tatsachen bekannt gewesen wären und alle Unterlagen, wie bereits ergangene Urteile und der vorhandene Schriftwechsel, die Satzungen der beiden Gewerkschaften und ähnliches, zur Verfügung gestanden hätten und der um Auskunft ersuchten Stelle hätten mitgeteilt und vorgelegt werden können.

Das Landesarbeitsgericht hat weiter berücksichtigt, daß der Streik zunächst nur auf drei Arbeitstage befristet war und am Montag, dem 25. Mai 1981, die Arbeit wieder aufgenommen werden sollte. Das ist nicht zu beanstanden. Wenn die Revision darauf verweist, die Beklagte habe von Anfang an diese Befristung des Streiks bestritten und geltend gemacht, daß ihr eine solche Befristung nicht bekannt gewesen sei, so ist diese Rüge nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat lediglich festgestellt, daß der Streik auf drei



Tage befristet war. Diese Feststellung ist angesichts der unstreitig erschienenen und verbreiteten "Streiknachrichten" nicht zu beanstanden. Nur darauf kam es für die Würdigung des Verhaltens der Arbeitnehmer an, weil es von Bedeutung sein kann, ob diese von vornherein nur für drei Tage oder für einen unbegrenzten Zeitraum die Arbeit niederlegen wollten. Ob die Befristung des Streiks der Beklagten bekannt war, ist insoweit unerheblich.

Zu Unrecht rügt die Revision auch, das Landesarbeitsgericht habe nicht berücksichtigt, daß die Beklagte die Arbeitnehmer noch nach Ausbruch des Streiks mit dem jeweils persönlich zugestellten Schreiben vom 20. Mai 1981 zur Arbeitsaufnahme aufgefordert habe. Das Landesarbeitsgericht hat dieses Schreiben zur Kenntnis genommen, wie dessen Erwähnung im Tatbestand ausweist. Wenn es dies nicht ausdrücklich gewürdigt hat, so stellt dies keinen Rechtsfehler dar. Dem Schreiben kommt angesichts der schon vorher wiederholt erfolgten Androhung, daß die Beklagte bei einer Teilnahme am Streik fristlos kündigen werde, keine besondere, das Verhalten der Arbeitnehmer erschwerende Bedeutung zu. Die Aufforderung, die Arbeit wieder aufzunehmen, ist wiederum nur mit der nach Ansicht der Beklagten gegebenen Rechtswidrigkeit des Streiks begründet worden. Zusätzliche Gründe, etwa daß der Betrieb den Ausfall von 50 Arbeitnehmern nicht verkraften könne und in ernsthafte Schwierigkeiten geraten müsse, sind in diesem Schreiben nicht genannt. Es ist daher auch nicht geeignet, das Verhalten der am Streik beteiligten Arbeitnehmer in einem anderen, sie zusätzlich belastenden Licht erscheinen zu lassen.

2.a) Gleichwohl enthält die Würdigung des Landesarbeitsgerichts einen Rechtsfehler. Wenn es zu dem Ergebnis gelangt, die Arbeitnehmer hätten nicht erkennen können, daß der Streik rechtswidrig sei, so hat es übersehen, daß den Arbeitnehmern



aufgrund der vielfältigen und ausführlichen Bekanntmachungen der Beklagten doch bewußt geworden ist, daß hinsichtlich der Rechtmäßigkeit des Streiks unterschiedliche Rechtsansichten vertreten wurden, wobei für die Ansicht der Beklagten von dieser genannte bestimmte arbeitsgerichtliche Entscheidungen sprachen. Von daher mußte sich für die Arbeitnehmer der Schluß aufdrängen, daß auch die Ansicht der Beklagten zutreffend und der von der IG Chemie beabsichtigte Streik möglicherweise doch rechtswidrig sein konnte. Wenn sie gleichwohl an diesem Streik teilnahmen, dann ist ihnen vorzuhalten, daß sie für den Fall, daß die Ansicht der Beklagten zutreffen sollte, willentlich in Kauf genommen haben, an einem rechtswidrigen Streik teilzunehmen und damit ihre Arbeit rechtswidrig zu verweigern (BAG 15, 202 = AP Nr. 33 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Die Arbeitnehmer haben daher entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht in einem unverschuldeten Rechtsirrtum gehandelt, vielmehr bewußt an einem möglicherweise rechtswidrigen Streik teilgenommen. Das hat das Landesarbeitsgericht nicht gesehen.

b) Dieser Rechtsfehler nötigt jedoch nicht zur Aufhebung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts. Das Revisionsgericht kann vielmehr die fehlende Würdigung dieses Umstandes im Zusammenhang mit den im übrigen feststehenden tatsächlichen Umständen selbst vornehmen.

Unter den dargelegten Umständen blieb den Arbeitnehmern nur die Wahl, entweder dem Streikaufruf ihrer Gewerkschaft zu folgen, auch auf die Gefahr hin, daß dieser Streik rechtswidrig war, oder dem Streik fernzubleiben und damit das Ziel, ihre Arbeitsbedingungen durch einen Tarifvertrag zwischen der Beklagten und ihrer Gewerkschaft zu regeln, auf unabsehbare Dauer aufzugeben. Eine verlässliche Antwort auf die Frage, welche Seite recht hat, war nach dem Gesagten nicht zu bekommen. Der Streit über die Tarifzuständigkeit der IG

Chemie für den Betrieb der Beklagten dauerte schon seit Jahren an. Eine alsbaldige endgültige gerichtliche Entscheidung war nicht zu erwarten.

Wenn unter diesen Umständen die Arbeitnehmer dem Streikaufruf der IG Chemie folgten, so kann ihnen daraus ein Vorwurf, der – was hier allein zunächst interessiert – eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen vermag, nicht gemacht werden. Mit dem Streik sollte ihrer Forderung nach Abschluß eines Tarifvertrages mit ihrer Gewerkschaft Nachdruck verliehen werden. Das ist ein im Arbeitsleben übliches und grundsätzlich berechtigtes Verlangen, dessen Rechtmäßigkeit hier nur aus für sie schwer einsehbaren und nachvollziehbaren Gründen in Frage stand. Die Frage der Rechtmäßigkeit des Streiks war auch von ihrer Gewerkschaft gründlich geprüft worden. Auf die Richtigkeit der Ansicht der Gewerkschaft zu vertrauen, lag für sie näher, als der Ansicht der Beklagten zu folgen. Dies um so mehr, als die IG Chemie ihnen die neue Satzungsbestimmung bekannt gemacht hatte, die nunmehr ausdrücklich die Erzeugung von Teppichböden aller Art in die Zuständigkeit der IG Chemie einbezogen hatte. Der Streik war zunächst auf drei Tage befristet. Zu dieser Zeit litt die Beklagte bereits unter Auftragsmangel und plante die Einführung von Kurzarbeit. Eine schwere Schädigung der Beklagten durch einen nur kurzen Streik war daher nicht zu befürchten. Der Streik war damit eher eine Demonstration der Entschlossenheit und eine Machtprobe und nicht in erster Linie auf eine Schädigung der Beklagten gerichtet. Ein Zurückweichen vor der Drohung der Beklagten mit einer fristlosen Kündigung hätte jeden einzelnen Arbeitnehmer dem Vorwurf ausgesetzt, die Solidarität der Arbeitnehmer zu brechen.

Unter diesen Umständen kann nicht gesagt werden, daß die Teilnahme am Streik eine Einstellung der Arbeitnehmer offenbart, die der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit diesen unzumutbar machte. Weder offenbarte



- 30 -

sich darin eine Gleichgültigkeit gegenüber allen vertraglichen Bindungen zur Beklagten, noch war daraus eine Absicht, diese ernsthaft zu schädigen, herzuleiten.

Die Teilnahme am Streik vermochte daher die fristlose Kündigung nicht zu rechtfertigen.

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

- 30 a -



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

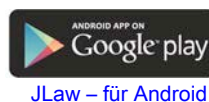


[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3. Das Landesarbeitsgericht hat weiter entschieden, daß auch ein besonderes Verhalten des Klägers/der Klägerin während des Streiks die fristlose Kündigung nicht zu rechtfertigen vermag. Es hat der Zugehörigkeit einzelner Arbeitnehmer zur Streikleitung und der Tatsache, daß einzelne Arbeitnehmer Streikposten gestanden haben, zu Recht keine Relevanz beigemessen. Soweit die Beklagte behauptet hat, der Kläger/die Klägerin habe arbeitswillige Arbeitnehmer "beleidigt", "beschimpft" und am Betreten des Betriebes hindern wollen, hat das Landesarbeitsgericht einen substantiierten Vortrag der Beklagten dahingehend vermißt, wann und in welcher Weise gegenüber wem diese Beleidigungen und Beschimpfungen erfolgt sein sollen und wie versucht worden sei, arbeitswillige Arbeitnehmer am Betreten des Betriebes zu hindern. Das ist nicht zu beanstanden. Wenn die Beklagte auf die Arbeitsniederlegung der Arbeitnehmer infolge des umstrittenen Streiks mit individual-rechtlichen Kündigungen reagierte und diese Kündigungen auch auf Verhaltensweisen einzelner Arbeitnehmer stützen will, die über die bloße Teilnahme am Streik hinausgehen, so muß sie diese Verhaltensweisen als Kündigungsgrund auch hinsichtlich der jeweilig betroffenen Arbeitnehmer näher substantiieren. Der Umstand, daß bei einem Streik arbeitswillige Arbeitnehmer - auch in einer deutlichen und drastischen Sprache - angesprochen werden und daß auf sie eingewirkt wird, nicht zu arbeiten, sondern sich dem Streik anzuschließen, berechtigt für sich allein noch nicht zur Kündigung aller am Streik teilnehmenden Arbeitnehmer. Die Beklagte hätte daher im einzelnen vortragen müssen, durch welches Verhalten während des Streiks und noch vor dem Ausspruch der fristlosen Kündigung gerade der Kläger/die Klägerin einen zusätzlichen Kündigungsgrund gesetzt hat. Das hat die Beklagte nicht getan. Das Landesarbeitsgericht hat daher ihren Vortrag zu Recht als zu unsubstantiiert unberücksichtigt gelassen. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts wird insoweit auch von der Revision nicht angegriffen.



Nach allem hat das Landesarbeitsgericht zu Recht festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 23. Mai 1981 nicht aufgelöst worden ist.

IV. Die Beklagte ist der Ansicht, daß ihre fristlose Kündigung vom 23. Mai 1981 zumindest in eine fristgemäße Kündigung umzudeuten sei, da ihr Wille, das Arbeitsverhältnis auf jeden Fall zu beenden, im Kündigungsschreiben durch den Satz "eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit Ihnen kommt für uns unter gar keinen Umständen mehr in Frage" deutlich zum Ausdruck gekommen sei. Das Landesarbeitsgericht hat dahingestellt sein lassen, ob eine solche Umdeutung möglich ist, vielmehr ausgesprochen, auch eine fristgemäße Kündigung sei nicht gerechtfertigt. Das ist ebenfalls im Ergebnis nicht zu beanstanden.

1. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß bei einer fristgemäßen Kündigung an deren Rechtfertigung weniger strenge Anforderungen zu stellen sind als an eine fristlose Kündigung. Es komme nur darauf an, ob ein Tatbestand vorliege, der bei gewissenhafter Abwägung der beiderseitigen Interessen einen verständig urteilenden Arbeitgeber zur Kündigung veranlassen würde. Es hat darauf abgestellt, daß die Arbeitnehmer sich hinsichtlich der Rechtswidrigkeit des Streiks in einem entschuldbaren Rechtsirrtum befunden und somit keine vorwerfbare Vertragsverletzung begangen hätten. In einem solchen Fall sei davon auszugehen, daß ein verständig urteilender Arbeitgeber nicht sofort zum Ausspruch der Kündigungen aller am Streik beteiligten Arbeitnehmer geschritten wäre, sondern weniger einschneidende Mittel gegen den Streik insgesamt ergriffen hätte.

2.a) Auch hier geht das Landesarbeitsgericht wiederum davon aus, daß die Arbeitnehmer sich hinsichtlich der Rechtswidrigkeit des Streiks in einem entschuldbaren Rechtsirrtum befunden hätten. Das ist - wie dargelegt - nicht zutreffend. Den Arbeitnehmern war bekannt, daß hinsichtlich der Recht-





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ihrer Gewerkschaft das Vertrauen und die Gefolgschaft zu entziehen. Ein Scheitern des Streiks hätte die Bemühungen der IG Chemie um den Abschluß eines Tarifvertrages mit der Beklagten auf Dauer zunichte gemacht. Jeder späteren Streikdrohung hätte die Beklagte wiederum mit der letztlich nicht nachprüfbaren Behauptung, der Streik sei rechtswidrig, und mit der Drohung rechtlicher Konsequenzen bei Teilnahme an diesem Streik entgegentreten können.

Damit offenbart die Beteiligung der Arbeitnehmer an dem Streik letztlich doch nicht die Einstellung, daß sie ihre und ihrer Gewerkschaft Interessen auf jeden Fall und auch auf die Gefahr hin verfolgen wollen, daß sie damit ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzen und die Beklagte schädigen. Sie macht vielmehr nur deutlich, daß Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber nicht nur als Vertragspartner gegenüberstehen, sondern auch in die gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmerschaft einbezogen sind, die ihr Verhalten gewissen Zwängen unterwirft. Auf ein vertragswidriges Verhalten, das sich aus diesen Zwängen ergibt, mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu reagieren, ist jedenfalls dann nicht sozial gerechtfertigt, wenn sich der Arbeitnehmer - wie hier - diesen nicht in zumutbarer Weise entziehen kann. Die Grundlage für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Beendigung des Streiks wird durch die bloße Teilnahme an diesem nicht berührt.

Damit erweist sich auch eine fristgemäße Kündigung der Beklagten vom 23. Mai 1981 als Reaktion auf die bloße Teilnahme an dem auf drei Tage befristeten Streik als sozial nicht gerechtfertigt und damit als unwirksam. Ein über die bloße Teilnahme am Streik hinausgehendes Verhalten, das eine andere Würdigung der Kündigung rechtfertigen könnte, hat die Beklagte nicht bzw. - wie dargelegt - nicht substantiiert vorgetragen.



V.1. Das Landesarbeitsgericht hat die von der Beklagten im Juni 1981 vorsorglich ausgesprochene erneute fristgemäße Kündigung aus den gleichen Gründen für unwirksam erachtet wie die fristgemäße Kündigung vom 23. Mai 1981. Die Beklagte habe insoweit keine weiteren kündigungsrelevanten Tatsachen vorgetragen. Hinsichtlich der nach dem 23. Mai 1981 verfolgten Kampfziele sei einmal davon auszugehen, daß auch insoweit die Vermutung der Rechtmäßigkeit des Arbeitskampfes zugunsten der Arbeitnehmer spreche und daß zum anderen vornehmliches Ziel des Arbeitskampfes nach wie vor der Abschluß eines Tarifvertrages mit der Beklagten gewesen sei. Auch insoweit hält die Würdigung des Landesarbeitsgerichts im Ergebnis einer Prüfung stand.

2.a) Die Teilnahme an dem über den 23. Mai 1981 hinaus andauernden Streik vermag eine Kündigung nicht zu rechtfertigen. Es erscheint schon fraglich, ob die über diesen Tag hinaus andauernden Aktionen der IG Chemie noch als Streik im Rechtssinne bezeichnet werden können. Mit der Teilnahme an diesem "Streik" haben die Arbeitnehmer jedenfalls nicht ihren Arbeitsvertrag dadurch verletzt, daß sie die Arbeitsleistung verweigert haben. Die Beklagte hatte den streikenden Arbeitnehmern fristlos gekündigt und am 25. Mai 1981 deren Angebot, die Arbeit wieder aufzunehmen, abgelehnt. Wenn die Arbeitnehmer daraufhin weiter "streikten", verletzten sie ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag zumindest solange nicht, als sie von der Beklagten nicht aufgefordert worden sind, die Arbeit wieder aufzunehmen. Das ist unstreitig nicht geschehen. Eine Vertragsverletzung scheidet damit als Kündigungsgrund aus.



- 34 a -

b) War damit nach dem 23. Mai 1981 ein Streik durch Vor-
enthaltung der Arbeitsleistung nicht mehr möglich, so kommt
es darauf, ob dieser "Streik" deswegen rechtswidrig war,
weil er - wie die Beklagte meint - unzulässige Kampfziele
verfolgte, nicht an. Daß die fristlos gekündigten Arbeit-
nehmer auch in gemeinsamen Kundgebungen und Verlautbarungen
die Rücknahme der Kündigungen und ein Verbot jeder Maßrege-
lung forderten, vermag eine Kündigung nicht zu rechtfertigen.

Weitere zusätzliche Gründe für diese im Juni 1981 aus-
gesprochene Kündigung, insbesondere solche betrieblicher
Art, hat die Beklagte nicht vorgetragen. Das Landesarbeits-
gericht, gegen dessen Würdigung insoweit sich die Revision
auch nicht richtet, hat daher zu Recht festgestellt, daß
diese Kündigung rechtsunwirksam ist. Darauf, ob vor diesen
Kündigungen der Betriebsrat anzuhören war und angehört worden
ist, kommt es damit nicht an.

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

- 35 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

VI.1. Das Landesarbeitsgericht hat den Auflösungsantrag der Beklagten als unbegründet abgewiesen. Es hat diese Entscheidung damit begründet, daß die Beklagte keine konkreten Tatsachen vorgetragen habe, aus denen sich ergibt, daß eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht zu erwarten sei. Ihr diesbezüglicher Vortrag sei unsubstantiiert. Hinsichtlich des Interviews im Südwestfunk habe die Beklagte nicht angegeben, welche Arbeitnehmer anlässlich dieses Interviews welche Äußerungen getan hätten. Äußerungen von Gewerkschaftsfunktionären seien insoweit unerheblich. Soweit die Beklagte ihren Auflösungsantrag auf ein besonderes Verhalten der Arbeitnehmer während des Streiks stütze, sei dies für eine Begründung des Auflösungsantrages aus den gleichen Gründen zu unsubstantiiert, wie dies für die damit geltend gemachten Kündigungsgründe dargelegt worden sei. Hinsichtlich der Behauptung der Beklagten, zwischen den streikenden und den weiterarbeitenden Arbeitnehmern sei ein Spannungsverhältnis entstanden, aufgrund dessen eine Störung des Betriebsfriedens erwartet werden müsse, und eine Vielzahl von Arbeitnehmern hätten angekündigt, selbst zu kündigen, falls sie mit den Streikenden wieder zusammenarbeiten müßten, fehle es ebenfalls an einer Substantiierung zumindest insoweit, wer wann welche Äußerungen getan habe. Selbst wenn solche Äußerungen während des Streiks oder kurz danach gefallen sein sollten, ergebe sich daraus nicht, daß auch nach Ablauf eines Zeitraumes von fast 1 1/2 Jahren solche Spannungen fortbestünden.

2. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts läßt einen Rechtsfehler nicht erkennen.

a) Nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG ist das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Arbeitgebers aufzulösen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zu-



- 36 -

sammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern nicht erwarten lassen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitgeber in vollem Umfange darlegungs- und beweispflichtig für das Vorliegen der Gründe, die einer solchen Zusammenarbeit entgegenstehen sollen. Der Arbeitgeber hat im einzelnen die Tatsachen dafür vorzutragen, aus denen sich diese Beurteilung ergeben soll. Schlagwortartige Formulierungen reichen nicht aus. Auch dürfen nur solche Tatsachen verwertet werden, auf die sich der Arbeitgeber zur Begründung seines Auflösungsantrages beruft (BAG 28, 196 = AP Nr. 3 zu § 9 KSchG 1969).

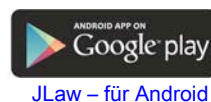
Wenn das Landesarbeitsgericht von der Beklagten verlangt, daß sie hinsichtlich der einzelnen Arbeitnehmer konkret vorträgt, durch welche von diesen begangene Handlungen oder Verhaltensweisen die Besorgnis begründet werde, daß die geforderte gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr zu erwarten sei, so ist dies nicht zu beanstanden. Da es um die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und gerade den gekündigten Arbeitnehmern geht, können nur solche Umstände maßgebend sein, die diese Zusammenarbeit beeinträchtigen können. Verhaltensweisen Dritter sind insoweit ohne Bedeutung.

Zutreffend ist auch die Würdigung, daß das Vorbringen der Beklagten zu den behaupteten Spannungen zwischen Streikenden und Nichtstreikenden noch nicht die Besorgnis rechtfertigt, eine gedeihliche Zusammenarbeit sei nicht mehr zu erwarten. Maßgebend für die Beurteilung dieser Frage ist der Zeitpunkt der Entscheidung über den Auflösungsantrag (BAG, aaO), hier also der Zeitpunkt der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, das ist der 21. Oktober 1982. Dieser Zeitpunkt liegt 1 1/2 Jahre nach Ausspruch der Kündigung. Von daher ist es nur folgerichtig, wenn das Landesarbeitsgericht von der Beklagten Tatsachen verlangt, aus denen sich

- 37 -



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



ergibt, daß noch zu diesem Zeitpunkt die behaupteten Spannungen fortbestehen. Solche Behauptungen hat die Beklagte nicht vorgetragen.

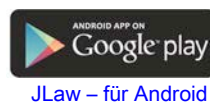
b) Die Revision rügt insoweit lediglich, daß das Landesarbeitsgericht seiner Verpflichtung nach § 139 ZPO nicht nachgekommen sei, auf ihre vollständige Erklärung über alle tatsächlichen Umstände hinzuwirken. Der kaufmännische Leiter der Beklagten sei im Termin anwesend gewesen und hätte entsprechende Fragen des Gerichts beantworten können.

Diese Rüge ist unzulässig. Die Beklagte trägt auch in der Revision nicht vor, welche Tatsachen sie auf entsprechende Fragen des Gerichts noch vorgetragen hätte. Das aber gehört zur Begründung der Rüge. Nur anhand der vorgetragenen Tatsachen kann das Revisionsgericht überprüfen, ob das angefochtene Urteil auf der Verletzung der Aufklärungspflicht des Gerichts beruht. Würde sich aufgrund des Tatsachenvortrages der Beklagten ergeben, daß auch diese Tatsachen keine andere Entscheidung rechtfertigen, wäre die Revision gleichwohl zurückzuweisen.

Nach allem erweist sich die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts als zutreffend, so daß die Revision der Beklagten zurückzuweisen war.

VII.1. Soweit über die Revision der Beklagten entschieden worden ist, hat diese nach § 97 ZPO die Kosten der Revision zu tragen.

2. Hinsichtlich des geltend gemachten Weiterbeschäftigungsanspruchs haben die Parteien den Rechtsstreit übereinstimmend für erledigt erklärt. Über die Kosten insoweit ist nach § 91 a ZPO nach billigem Ermessen zu entscheiden.



Das Landesarbeitsgericht hat die Kosten des gesamten Rechtsstreits, also auch hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsanspruchs, der Beklagten auferlegt. Dabei kann es verbleiben. Der Rechtsstreit hat hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsanspruchs besondere Kosten nicht verursacht, so daß nach § 92 Abs. 2 ZPO der im übrigen unterlegenen Beklagten die gesamten Kosten aufzuerlegen sind, auch wenn man zu ihren Gunsten davon ausgeht, daß der geltend gemachte Weiterbeschäftigungsanspruch nicht begründet war.

Das Arbeitsgericht hat den Streitwert für den gesamten Rechtsstreit unter Bezugnahme auf § 12 Abs. 7 ArbGG in Höhe des dreifachen Monatseinkommens festgesetzt. An diesen Streitwert war auch das Landesarbeitsgericht gebunden. Dieser hat sich nach Erlaß des arbeitsgerichtlichen Urteils nicht geändert. Die Streitwertfestsetzung durch das Arbeitsgericht war auch nicht offensichtlich fehlerhaft, d.h. unter keinen rechtlichen Gesichtspunkten zu begründen. Richtig ist zwar, daß das Arbeitsgericht den Weiterbeschäftigungsanspruch nicht gesondert und zusätzlich bewertet hat. Angesichts des Umstandes, daß § 12 Abs. 7 ArbGG für einen Kündigungsrechtsstreit nur einen Höchstbetrag für den anzunehmenden Streitwert nennt und daß der mit einer Kündigungsschutzklage geltend gemachte Weiterbeschäftigungsanspruch seiner funktionellen Bedeutung nach nur der Sicherung der Effizienz des Kündigungschutzverfahrens dienen soll, ist es jedenfalls nicht offensichtlich fehlerhaft, wenn Kündigungsschutzantrag und Weiterbeschäftigungsantrag als eine Einheit gesehen werden und wenn für diese Einheit der nach § 12 Abs. 7 ArbGG höchstmögliche Streitwert festgesetzt wird. Bei einer solchen Wertung entstehen durch die Geltendmachung des Weiterbeschäftigungsanspruchs neben der Kündigungsschutzklage keine besonderen Kosten. Deren Höhe wird vielmehr durch den Kündigungschutzprozeß bestimmt. In diesem ist die Beklagte unterle-



gen. Die dadurch entstandenen Kosten hat sie nach § 91 ZPO zu tragen.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Andersch

Heisler

