

Solidaritätserklärung eines Betriebsratsmitglieds zugunsten rechtswidrig Streikender

§ 74 Abs. 2 Satz 1 und § 74 Abs. 3 BetrVG

- 1. Einem Betriebsratsmitglied steht es frei, an die streikende Belegschaft eines andern Betriebs eine Solidaritätserklärung zu schicken. Dabei darf er sich auch als Betriebsratsmitglied bezeichnen.**
- 2. Auf die Rechtmäßigkeit der fraglichen Arbeitsniederlegung kommt es nicht an.**
- 3. Kann der Streik im anderen Betrieb zu einer Schädigung des Arbeitgeberbetriebs führen, stellt die Solidaritätserklärung eine schwere Pflichtverletzung dar, die eine außerordentliche Kündigung zur Folge haben kann.**

Leitsätze des Bearbeiters

BAG, Urteil vom 20.3.1979 - 1 AZR 450/76

Sachverhalt

Der Kläger war bei dem beklagten Bremer Metallbetrieb als Werkzeugmacher tätig und in den Betriebsrat gewählt worden. Zuvor hatte er in einem Stahlunternehmen in etwa 200 km Entfernung gearbeitet, wo er gleichfalls Mitglied im Betriebsrat war.

In seinem alten Betrieb kam es vom 22. August bis 3. September zu einer nicht von der Gewerkschaft getragenen („wilden“) Arbeitsniederlegung. Der Kläger schickte daraufhin ein Telegramm, das folgenden Wortlaut hatte:

„Liebe Kolleginnen und Kollegen,
ich wünsche Euch bei Eurem berechtigten Kampf um die Durchsetzung Eurer Forderung viel Erfolg. In Gedanken bin ich bei Euch.
Mit solidarischen Grüßen
Günther G., Betriebsratsmitglied Firma...“

Dieses Telegramm wurde neben dem Werkstor des bestreikten Betriebes angeschlagen.

Der aktuelle Arbeitgeber wurde u. a. von dem früheren Betrieb des Klägers mit Vorprodukten versorgt. Am 22. August war die letzte Lieferung bei ihm eingetroffen; bis 29. August konnte er die Produktion aus Lagerbeständen aufrecht erhalten. Danach ruhte sie bis zum 4. September.

Mit Zustimmung des Betriebsrats kündigte der beklagte Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis des Klägers fristlos. Schon die Verwendung des Zusatzes „Betriebsratsmitglied“ sei eine Pflichtverletzung gewesen. Darüber hinaus hätte der von ihm unterstützte Streik für die Beklagte, aber auch für die ganze Belegschaft erhebliche Nachteile mit sich gebracht. Der Kläger verteidigte sich u. a. damit, ihm sei nicht bewusst gewesen, dass der Fortgang der Arbeit in seinem jetzigen Betrieb von den Lieferungen seiner früheren Firma abhängig gewesen sei.

Entscheidungsgründe

Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung lag dann vor, wenn der Kläger eine Schädigung der Beklagten bewusst in Kauf genommen hat. Ob dies der Fall gewesen ist, habe das Landesarbeitsgericht zu prüfen; insoweit wurde der Rechtsstreit an das Berufungsgericht zurückverwiesen. Dabei komme es nicht darauf an, ob die Solidaritätserklärung des Klägers für die Fortführung des Arbeitskampfes bis 3. September kausal war.

Keine Pflichtverletzung liegt darin, dass der Kläger von seiner Meinungsfreiheit Gebrauch machte, solange er damit den Interessen seines Arbeitgebers nicht zuwiderhandelte. Auch ist es nicht zu beanstanden, dass er bei seiner Erklärung die Bezeichnung „Betriebsratsmitglied“ verwendet hat. Wörtlich führte das BAG aus:

„Die Bezeichnung ‚Betriebsratsmitglied Firma...‘ 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 ... selbst schon ins Spiel gebracht worden sein musste). Es ist unstreitig vorgetragen worden, dass der Kläger längere Zeit Betriebsratsmitglied in seinem früheren Betrieb 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 ...deshalb nicht zustimmen, wenn es annimmt, der Kläger habe schon durch die Angabe des Namens der Beklagten zum Zusammenhang mit seiner Unterschrift eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis zu der Beklagten verletzt.“

Anmerkung

Die Entscheidung betrifft wichtige Fragen zum Verhalten von Betriebsratsmitgliedern bei Streiks. Dennoch ist sie bisher aus schwer erkennbaren Gründen nicht veröffentlicht worden. Die gelegentliche Erwähnung in Kommentaren stellt keinen Ausgleich dar, zumal sich der Leser den Wortlaut der Entscheidung auch nicht über Juris beschaffen kann.

Wichtig ist zunächst die Aussage, dass das einzelne Betriebsratsmitglied nicht nur in seiner gewerkschaftlichen Betätigung frei ist (§ 74 Abs.3 BetrVG), sondern sich auch auf seine Freiheit zur Meinungsäußerung nach Art. 5 Abs.1 GG berufen kann. Von dieser ist auch eine verbale Solidarisierung mit solchen Arbeitsniederlegungen gedeckt, die von der Rechtsprechung als rechtswidrig behandelt werden. Das Betriebsratsmitglied geht daher insoweit keinerlei Risiko ein.

Von erheblicher praktischer Bedeutung ist weiter, dass die Bezeichnung als Betriebsratsmitglied in der beklagten Firma nur als Identifizierungsmerkmal, nicht als „Werbung mit der Betriebsratstätigkeit“ angesehen wurde. Weder ist die Neutralität des Betriebsrats im Arbeitskampf noch gar das Recht der Arbeitgeberfirma an ihrem Namen verletzt. Letzteres hat später (und ohne Bezugnahme) das LAG München (DB 1985, 1539 = AuR 1985, 291 Ls.) im Falle einer „Friedensinitiative Siemens“ genauso entschieden.

Dieser durchaus beachtenswerte Freiheitsraum ist überschritten, wenn sich der fragliche rechtswidrige Streik nachteilig auf das Arbeitgeberunternehmen auswirkt, weil dieses keine Lieferungen mehr erhält und deshalb nach einiger Zeit nicht mehr weiterproduzieren kann. Hier wird der Einzelne mit der vollen Strenge des Gesetzes konfrontiert: Er hat schon dann seine Pflichten schwer verletzt, wenn er den Streik verbal unterstützte; ein Kausalbeitrag wird nicht vorausgesetzt. Schon die bloße „Gefährdung“ der Arbeitgeberinteressen wird hier als ausreichend angesehen. Ob man dies aus heutiger Sicht genauso beurteilen würde, wird man bezweifeln können. Wo die Grenze der Meinungsfreiheit verläuft, bestimmt sich nach einer Abwägung mit den Arbeitgebergrundrechten aus Art. 12 Abs.1 GG (unternehmerische

Betätigung) und Art. 14 Abs.1 GG (Eigentum), die schwerlich das Ergebnis haben könnte, schon bei deren bloßer Gefährdung müsse die Meinungsfreiheit zurücktreten.

Keine klare Aussage trifft das BAG zu der Frage, ob diese Schranke nur bei rechtswidrigen Arbeitsniederlegungen im Drittbetrieb gilt. Die Arbeitgeberseite hatte sich bei ihrem Vorbringen allerdings sehr stark auf die Unzulässigkeit des „wilden Streiks“ gestützt, so dass es für das Gericht nahe gelegen hätte, eine generelle Aussage ausdrücklich auch als solche zu kennzeichnen. Nach heutigem Verständnis ist bei rechtmäßigen Arbeitsniederlegungen grundsätzlich sogar ein gewerkschaftlicher Unterstützungstreik zulässig (BAG NZA 2007, 1055). Eine verbale Solidarisierung muss es daher erst recht sein, sofern sie sich im gewerkschaftlichen Rahmen bewegt. Insoweit wäre dann §74 Abs.3 BetrVG anwendbar. Die Einzelaktion eines Individuums würde sich wohl mit Art. 5 Abs.1 GG rechtfertigen lassen.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen