

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

Gesetz BGB § 134, § 613 a, ZPO a F § 130 Nr. 6, § 253,
§ 265 Abs 2, § 286, § 295 Abs. 1, KSchG 1969
§ 1 Abs. 2 Satz 1, § 4, § 15, BetrVG 1972
§ 77 Abs. 2 Satz 2, § 87, § 102 Abs. 1, Abs 6, § 106
Abs 2, § 111, § 112, SchwBG § 12

Leitsätze

- 1 Verpachtet der kündigende Arbeitgeber seinen Betrieb an einen Dritten, so sind Kündigungsschutzklagen gegen zuvor ausgesprochene Kündigungen gegen den bisherigen Arbeitgeber zu richten.
2. Zur Ordnungsmaßigkeit und Rechtzeitigkeit einer Klag-
erhebung im Kündigungsschutzprozeß, wenn in Massenver-
fahren die Klagschriften überwiegend nur durch eine im
Matrizenverfahren hergestellte Unterschrift des Prozeß-
bevollmächtigten gedeckt sind
3. Vereinbarungen nach § 102 Abs 6 BetrVG, daß Kündigungen
der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen, müssen in Form
einer Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden Sie be-
dürfen also der Unterzeichnung durch Arbeitgeber und Be-
triebsrat auf einer Urkunde
- 4 Bei vorgesehenen Massenentlassungen aus wirtschaftlichen
Gründen sind diese sowohl dem Grunde nach als auch hin-
sichtlich der einzelnen Kündigungen mindestens auf Wunsch
des Betriebsrats diesem eingehend darzulegen und mit ihm
zu erörtern, sofern nicht der Betrieb überhaupt geschlossen
werden soll Im letzteren Fall ist das weitere Beteili-
gungsverfahren nach §§ 106 ff , §§ 111 ff BetrVG durch-
zuführen
- 5 Will der Arbeitgeber rechtswidrigen Arbeitsniederlegungen
seinerseits zunächst nicht mit Arbeitsk Kampfmaßnahmen
oder Kampfkündigungen begegnen, so kann er zwar für die
Dauer des Arbeitskampfes die Entgeltzahlung einstellen,
aber nicht ohne weiteres mit Dauerwirkung die Arbeits-
verhältnisse aus betriebsbedingten Gründen kündigen,
solange nicht feststeht, daß infolge des Arbeitskampfes
in Zukunft der gesamte Absatz auf Dauer entfallen wird.

Aktenzeichen 1 AZR 154/76

Urteil des BAG vom 14 Februar 1978 IAG Hamm



1 AZR 154/76

5 Sa 755/75 Hamm

Verkündet am
14. Februar 1978

gez. Henkelmann,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

URTEIL

In Sachen

pp.



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. November 1977 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth und Richter Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Hirschmann und Schwarz für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 27. Oktober 1975 - 5 Sa 755/75 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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



Tatbestand:

Die ursprünglich 141 Kläger bekämpfen mit der vorliegenden Klage fristgemäße Kündigungen, die die Beklagte ihnen gegenüber am 28. Februar, 20. März und 27. März 1975 ausgesprochen hat. Für 14 Kläger ist in der Berufungsinstanz die Klage zurückgenommen bzw. die Hauptsache für erledigt erklärt worden. 72 Klägern ist im Laufe des Monats März 1975 auch fristlos gekündigt worden. Die gegen die Wirksamkeit der fristgemäßen Kündigungen gerichteten Rechtsstreitigkeiten dieser Kläger sind vom Landesarbeitsgericht ausgesetzt worden bis zur rechtskräftigen Erledigung der gegen die Wirksamkeit der fristlosen Kündigungen angestrebten Prozesse. Von den verbliebenen 55 Klägern haben fünf in der Revisionsinstanz die Klage zurückgenommen, 15 sind anwaltlich nicht mehr vertreten. 11 Kläger genießen besonderen Kündigungsschutz, als Wahlvorstandsmitglieder für die im März 1975 im Betrieb der Beklagten durchgeführten Betriebsratswahl, als Wahlbewerber, als Betriebsratsmitglieder oder als Schwerbehinderte.

Die Beklagte (Fa. S und Söhne oHG) betreibt in E ein Zementwerk. Zu Beginn des Jahres 1975 beschäftigte sie dort 151 Arbeitnehmer. Im Betriebe der Beklagten war ein aus sieben Mitgliedern bestehender Betriebsrat gewählt worden. Die Wahl des neuen Betriebsrats fand am 21. und 24. März 1975 statt. Es bestand ferner ein Wirtschaftsausschuß.

Im Jahre 1972 schloß die Beklagte mit der Mehrzahl ihrer Arbeitnehmer unter Verwendung entsprechender Vertragsformulare neue schriftliche Arbeitsverträge ab. Diese Arbeitsverträge wurden außer von den Arbeitnehmern und Vertretern der Geschäftsleitung der Beklagten auch von einem Vertreter des Betriebsrats unterzeichnet. In Absatz 6 dieser Arbeitsverträge heißt es unter der Überschrift "Kollektiv-Regelungen":

"Für die Arbeitsbedingungen gelten die je-



weiligen Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsordnungen der Betriebsstätte, in welcher der Arbeitnehmer eingesetzt wird. Sie sind für beide Teile bindend und können zusammen mit den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen im Lohnbüro/am schwarzen Brett eingesehen werden."

Ferner enthalten die Arbeitsverträge unter der Rubrik "Sonstiges" jeweils den Vermerk: "Eine Arbeitsordnung wurde als Anlage beigelegt."

Bei dieser den einzelnen Arbeitsverträgen beigelegten Arbeitsordnung handelt es sich um Exemplare eines vom Hauptvorstand der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik herausgegebenen Musters einer Betriebsvereinbarung zur Regelung der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betriebe. § 5 dieser Arbeitsordnung enthält in seinen Absätzen 5 bis 8 folgende Regelungen:

- "5. Kündigungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Das gleiche gilt für Vereinbarung zwecks Beendigung oder aus Anlaß der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
6. Die fristgemäße Kündigung erfolgt unter Beachtung der gesetzlichen und / oder tariflichen Kündigungsfristen und - termine.
7. Ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kann das Arbeitsverhältnis beendet werden, wenn ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vorliegt.
8. Kündigungen durch den Arbeitgeber bedürfen der Schriftform. Dem Arbeitnehmer ist der Kündigungsgrund mitzuteilen."

Die Arbeitsordnung wurde weder von der Geschäftsleitung der Beklagten noch vom Betriebsrat unterzeichnet. An der für die Unterschriften vorgesehenen Stelle befinden sich lediglich Aufdrucke des Firmenstempels und des Stempels des Betriebsrats der Beklagten.

Bis zum Jahre 1973 waren in dem Zementwerk der Beklagten ein großer Brennofen mit einer Tageskapazität von etwa 800 Tonnen und 2 kleinere Brennöfen mit einer Tageskapazität von je etwa 400 Tonnen in Betrieb. Ende 1973 /



- 5 -

Anfang 1974 wurde ein kleinerer Brennofen stillgelegt, im November 1974 auch der zweite kleinere Brennofen. Im Zusammenhang damit wurde im November 1974 das bisherige Dreischichtensystem umgestellt. Dadurch sollte ein Abbau der bis dahin laufend geleisteten erheblichen Überstunden erreicht werden.

Unter dem 7. Januar 1975 teilte die Geschäftsleitung der Beklagten dem Betriebsrat mit, "in Anbetracht der wirtschaftlichen Entwicklung insbesondere im Zementabsatz und eines möglichen Wintereinbruchs" sei es notwendig, zunächst für die Betriebsabteilungen Packerei und Zementmühle für die Monate Februar und März 1975 Kurzarbeit anzumelden, sie bat den Betriebsrat um Zustimmung. Betroffen von der vorgesehenen Kurzarbeit waren insgesamt 23 Arbeitnehmer, und zwar 17 Arbeitnehmer in der Packerei und 6 Arbeitnehmer in der Zementmühle. Nach Darstellung der Beklagten war damals nur für den Fall eines starken Wintereinbruchs an die Einführung von Kurzarbeit gedacht, wobei man die Zustimmung des Betriebsrats lediglich vorsorglich habe einholen wollen, um bei einem Wintereinbruch ohne Verzögerung zur Kurzarbeit übergehen zu können.

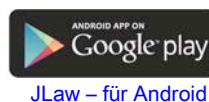
Am 21. Januar 1975 fand zunächst ein Informationsgespräch zwischen dem Betriebsrat und Vertretern der Beklagten statt. Die Unterredung blieb jedoch ohne Ergebnis. Auch in einer Betriebsratssitzung vom 28. Januar 1975 wurde die Frage der Kurzarbeit erneut mit Angehörigen der Geschäftsleitung ergebnislos erörtert. Am 14. Februar 1975 trat der Betriebsrat auf Antrag des geschäftsführenden Gesellschafters der Beklagten zu einer Sitzung zusammen, bei der auch ein Gewerkschaftssekretär von der IG Chemie-Papier-Keramik anwesend war. Der geschäftsführende Gesellschafter erklärte in dieser Betriebsratssitzung, da der Betriebsrat der Einführung von Kurzarbeit nicht zugestimmt habe, müssten nunmehr 50 Arbeitnehmer entlassen werden. Nach kurzer Zeit verließ er die Betriebsratssitzung wieder und verwies den Betriebsrat zu weiteren Verhandlungen an den

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

-6-



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

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

ebenfalls anwesenden Prokuristen; die Verhandlungen blieben jedoch ohne Ergebnis.

Am 18. Februar 1975 wurde einer der beiden stillgelegten kleineren Brennöfen wieder angefahren, wodurch sich die Tagesproduktion des Betriebes der Beklagten von 800 Tonnen auf 1200 Tonnen erhöhte. Am folgenden Tage übermittelte die Geschäftsleitung der Beklagten dem Betriebsratsvorsitzenden folgendes Schreiben:

"Wie in der letzten Betriebsratssitzung durch Herrn S angekündigt, stehen 50 Mann zur Massenentlassung an.

Es war durch das Verhalten des Betriebsrates und eines Gewerkschaftsfunktionärs nicht möglich, das Anhörungsverfahren fortzuführen, da der Einzelprokurist - Herr Heinz L - als Verhandlungspartner abgelehnt wurde.

Da sich die wirtschaftliche Lage (nähere Begründungen folgen) weiter in unserer Branche verschlechtert hat, kündigen wir Massenentlassungen von weiteren 50 Personen, also insgesamt 100 an. Die Namen werden Ihnen im Anhörungsverfahren bekanntgegeben, für das Herr Dr. B am 20. und 21.2.1975 in der Zeit von 10.00 bis 12.00 Uhr in seinen Räumen zur Verfügung steht."

Am 20. Februar 1975 erhielt der Betriebsrat eine Liste mit den Namen von 96 zu kündigenden Arbeitnehmern, darunter auch von solchen mit besonderem Kündigungsschutz. Am 24. Februar 1975 fand wegen der angekündigten Massenentlassung eine weitere Betriebsratssitzung im Beisein des geschäftsführenden Gesellschafters der Beklagten statt, die wieder ergebnislos blieb. Im Anschluß an die Betriebsratssitzung wurde eine Betriebsversammlung abgehalten, die in einer gespannten Atmosphäre ablief. Hierbei verlas der geschäftsführende Gesellschafter Franz-Clemens S die unten wiedergegebene, dem Betriebsrat am 28. Februar 1975 übermittelte schriftliche Erklärung der Geschäftsleitung zu den beabsichtigten Massenentlassungen mit Datum vom 24. Februar 1975. Zwischen den Parteien ist jedoch streitig, ob die Er-

klärung ganz - so die Beklagte - oder nur teilweise - so die Kläger - verlesen wurde. Mit Schreiben vom 25. Februar 1975 an die Geschäftsleitung der Beklagten nahm der Betriebsrat zu den geplanten Kündigungen wie folgt Stellung:

"Der Betriebsrat hat sich in seiner heutigen Sitzung mit der angekündigten Entlassung von Arbeitnehmern befaßt und lehnt diese Maßnahme im Rahmen von § 102 BetrVG Abs. 2 und 3 ab. Als Begründung für diese Ablehnung nennen wir Ihnen die fehlenden wirtschaftlichen Daten, die zu den angekündigten Maßnahmen Veranlassung gegeben haben sollen. Aufgrund dieser fehlenden wirtschaftlichen Daten, die nicht nur dem Betriebsrat, sondern auch dem Wirtschaftsausschuß des Betriebes bisher nicht vorgelegt und erläutert wurden, sieht sich der Betriebsrat außerstande, den einschneidenden und sozial ungerechtfertigten personellen Maßnahmen zuzustimmen.

Der Betriebsrat betrachtet die geplanten Kündigungen als sozial ungerechtfertigt, da nach seiner Auffassung alle Arbeitnehmer an ihren bisherigen Arbeitsplätzen weiterbeschäftigt werden können.

Auch hat der Betriebsrat erhebliche Besorgnis, daß bei Durchführung der geplanten Kündigungen für die verbleibenden Belegschaftsmitglieder die Arbeitsplätze gefährdet und nicht mehr gesichert sind. Mit 32 gewerblichen Arbeitnehmern und 23 Angestellten ist die Aufrechterhaltung eines Vier-Schicht-Betriebes nicht möglich.

Der Betriebsrat weist ausdrücklich darauf hin, daß bei der Überreichung der Personalien der zur Entlassung anstehenden Personen, die dem Betriebsratsvorsitzenden am 20.2.1975 überreicht wurden, weder stichhaltige Kündigungsgründe, noch die Art der Kündigung und der korrekte Kündigungstermin mitgeteilt wurden. Aus all diesen Gründen lehnt der Betriebsrat die Zustimmung zu den Kündigungen ab und schlägt stattdessen vor, in Verhandlungen über die Einführung von Kurzarbeit einzutreten.

Der Betriebsrat ist davon überzeugt, daß mit der Einführung von Kurzarbeit Kündigungen verhindert werden können.

Voraussetzung für die Zustimmung zur Kurzarbeit ist jedoch die Beantwortung der vom Betriebsrat in der Sitzung vom 28.1.1975 gestellten Fragen zur wirtschaftlichen Lage des Unternehmens."



Nachdem die Beklagte dem zuständigen Arbeitsamt Soest am 25. Februar 1975 die geplante Massenentlassung angezeigt hatte, sprach sie mit gleichlautenden Schreiben vom 28. Februar 1975 insgesamt 86 Arbeitnehmern fristgemäße Kündigungen aus. Zur Begründung wird in den Kündigungsschreiben ausgeführt:

"Der Minderabsatz an Zement durch die seit Monaten abgeschwächte Baukonjunktur und der sich immer mehr abzeichnende Preisverfall machen eine Produktionseinschränkung auf 1/4 unserer Gesamtkapazität notwendig und zwingt uns, unseren Personalbestand in allen Bereichen auf die verminderte Produktion einzustellen."

Das Landesarbeitsamt setzte durch Verfügung vom 18. März 1975 eine Sperrfrist für das Wirksamwerden dieser Kündigungen bis zum 11. April 1975 fest.

Ebenfalls unter dem 28. Februar 1975 schrieb die Geschäftsleitung der Beklagten an den Betriebsrat:

"Aufgrund der vorzunehmenden Massenentlassung sind wir selbstverständlich jederzeit bereit, mit Ihnen zur Erstellung eines Sozialplanes in Verhandlung zu treten."

Diesem Schreiben an den Betriebsrat war die oben schon erwähnte Erklärung der Geschäftsleitung vom 24. Februar 1975 zu den beabsichtigten Massenentlassungen beigelegt, die auszugsweise wie folgt lautet:

"1. Strukturkrise

Die Situation in der westfälischen Zementindustrie ist dadurch gekennzeichnet, daß sich erhebliche Überkapazitäten in den Jahren der Bauhochkonjunktur gebildet haben, die sich in der gegenwärtigen Wirtschaftsrezession in besonderer Schärfe bemerkbar machen. Nach der Überzeugung maßgeblicher Kenner der Zementindustrie sind von den 24 westfälischen Unternehmen 12 auf die Dauer nicht mehr lebensfähig und daher existenzgefährdet. Insoweit wird insbesondere Bezug genommen auf das Protokoll über die Betriebsversammlung der Firma S & Söhne vom 6.12.1974.

...

2. Erlös- und Kostenentwicklung bei der Firma S & Söhne.

Die vorbezeichnete Situation hat bei der Firma

S & Söhne zu einer Umsatzeinbuße geführt. Der Umsatzrückgang war einerseits preislich bedingt. Denn von Mitte 1974 bis heute ist ein Preisverfall von ca. 20 % eingetreten. Andererseits ist bezüglich der Absatzmenge festzustellen, daß von 1973 zu 1974 ein Rückgang von rund 16 % eingetreten und aufgrund der bisherigen Beobachtungen ein weiterer Rückgang um ca. 40 % zu erwarten ist. Eine Änderung dieser Entwicklung ist nicht abzusehen.

Auf die Kostenseite hat sich die Rezession bei den Energiekosten besonders gravierend ausgewirkt. Die Energiekosten, die den wesentlichen Faktor bei der Zementherstellung darstellen, haben sich seit Anfang 1974 bis heute verdoppelt. Bedingt durch die erhöhten Energiekosten, den Anstieg der übrigen Kosten, insbesondere der Personalkosten, bei gleichzeitiger rückläufiger Kapazitätsauslastung ist der Selbstkostenpreis so stark angestiegen, daß der erzielbare Marktpreis längst nicht mehr kostendeckend ist. Erschwerend kommt für die Firma S & Söhne hinzu, daß ein Ausweichen auf das billigere Erdgas zur Zeit nicht möglich ist. Die Konkurrenz, soweit sie Erdgas als Energieträger einsetzen kann, hat hier einen erheblichen Kostenvorteil, der zu Wettbewerbsverzerrungen führt. Bei der gegebenen Erlös- und Kostensituation wäre, wenn nicht drastische Betriebseinschränkungen vorgenommen würden, mit einem Verlust zu rechnen, der zu einem erheblichen Liquiditätsabfluß führen und dadurch die Existenz des Unternehmens gefährden würde.

3. Wirtschaftliche Verhältnisse des Unternehmens

Zur Zeit wird bei der Firma S & Söhne die Kapazität zu 3/4 genutzt, wobei im starken Maße auf Vorrat produziert wird. Dies war erforderlich, um die anteiligen fixen Kosten in einem vertretbaren Rahmen zu halten. Die Kapazitätsausnutzung in einem solchen Umfang ist aus Liquiditätsgründen nur für kurze Zeit möglich. Es ist jetzt der Zeitpunkt gekommen, wo die Produktion auf 1/4 reduziert werden muß. Das bedeutet, daß das Werk nur noch mit einem Ofen weiterbetrieben wird, wozu 55 Personen erforderlich sind.

Die Geschäftsleitung hofft, mit dieser reduzierten Kapazität das Werk über die strukturell bedingte Durststrecke hinwegzubringen und dadurch die Arbeitsplätze der verbleibenden Arbeitnehmer zu erhalten.

... "



Am 5. März 1975 unterbreitete die Geschäftsleitung der Beklagten dem Betriebsrat den Vorschlag, zunächst für die Dauer von sechs Monaten für die gesamte Belegschaft Kurzarbeit einzuführen und bis Ende 1975 die Zahl der Beschäftigten auf 125 Arbeitnehmer zu reduzieren. Hierauf antwortete der Betriebsrat mit Schreiben vom 6. März 1975 und erklärte sich zu Verhandlungen auf dieser Grundlage bereit.

Nach mehrfacher Terminverschiebung durch die Beklagte sagte diese durch den Prokuristen L ein Gespräch mit dem Betriebsrat für den folgenden Montag, den 10. März 1975, zu. Wenig später wurde auch dieser Termin abgesagt und schließlich ein Termin für den 11. März 1975 versprochen. Nach der Darstellung der Beklagten war die Terminverschiebung auf den 11. März 1975 erforderlich, weil dem Wirtschaftsausschuß Einblick in die Geschäftsunterlagen gegeben werden sollte und dafür die Anwesenheit ihres Wirtschaftsprüfers aus Dortmund, der aber vor dem 11. März 1975 nicht zur Verfügung gestanden habe, zweckdienlich erschienen sei. Die wiederholten Verschiebungen des Besprechungstermins lösten Unruhe unter der Belegschaft aus, zumal der zuletzt für den 11. März 1975 zugesagte Termin gefährdet schien, weil für diesen Tag eine Verhandlung beim Landesarbeitsamt in Düsseldorf wegen der Massenentlassung angesetzt war, an der der geschäftsführende Gesellschafter der Beklagten teilnehmen mußte.

Am Freitag, dem 7. März 1975, legten die Arbeitnehmer der Früh- und Tagesschicht für zwei Stunden die Arbeit nieder. Sie begaben sich geschlossen zum sogenannten Gefolgschaftshaus auf dem Werksgelände und forderten Verhandlungen mit der Geschäftsleitung. Eine Delegation dieser Arbeitnehmer sprach im Gefolgschaftshaus mit dem damaligen Rechtsanwalt der Beklagten, der die Arbeitnehmer zur Wiederaufnahme der Arbeit aufforderte. Im Anschluß daran gingen die betreffenden Arbeitnehmer wieder an ihre Arbeit.



Nachdem am Sonntag, dem 9. März 1975, in der Halle zu E eine öffentliche gewerkschaftliche Protestversammlung gegen die Massenentlassung bei der Beklagten stattgefunden hatte, erschienen die Arbeitnehmer der Frühschicht am Montag, dem 10. März 1975, zwar pünktlich um 6.00 Uhr im Betrieb, nahmen jedoch ihre Arbeit nicht auf. Nach der Darstellung der Beklagten waren die Zufahrten zum Werksgelände durch quergestellte Lastwagen völlig versperrt, während nach der Behauptung der Kläger ein Zugang noch möglich gewesen sein soll. Im weiteren Verlauf des Tages schloß sich die gesamte Belegschaft mit Ausnahme einiger Angestellter der Arbeitsniederlegung an. Es bildete sich eine aus Vertrauensleuten bestehende Streikleitung, die im Gefolgschaftshaus tagte. An den Zufahrten zum Werksgelände wurden sogenannte Streikposten aufgestellt und Schilder mit der Aufschrift angebracht: "Wir halten den Betrieb besetzt" und "Dieser Betrieb wird bestreikt". Damit begann eine sich über mehrere Wochen hinziehende Arbeitsniederlegung, deren Ziel es war, die Beklagte zur Rücknahme aller ausgesprochenen Kündigungen und zu Verhandlungen über Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsplätze zu bewegen. Der Betriebsrat teilte der Geschäftsleitung der Beklagten am 10. März 1975 im Auftrage der streikenden Arbeitnehmer schriftlich mit, daß die Rücknahme aller Kündigungen verlangt werde und daß die streikenden Arbeitnehmer bereit seien, "unter dieser Voraussetzung und zu den ansonsten üblichen Bedingungen die Arbeit sofort wieder aufzunehmen". Der Betriebsrat selbst brachte in diesem Schreiben erneut seine Bereitschaft zum Ausdruck, auf der Grundlage seiner Erklärung vom 6. März 1975 mit der Geschäftsleitung zu verhandeln.

Als der geschäftsführende Gesellschafter der Beklagten am Morgen des 10. März 1975 gegen 8.00 Uhr von der Aktion der Belegschaft erfuhr, gab er Anweisung, die beiden noch in Betrieb befindlichen Brennöfen abzustellen. Ferner ließ die Beklagte sofort die Überweisung der am 10. März 1975 fälligen Februarlöhne auf die Konten der Belegschaftsmit-

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



glieder stoppen und ließ einige Zeit später nur die unpfändbaren Lohnanteile auszahlen.

Ebenfalls noch am 10. März 1975 beantragte die Beklagte schriftlich beim Betriebsrat dessen Zustimmung zur fristlosen Entlassung von 43 namentlich aufgeführten Arbeitnehmern wegen Teilnahme an dem wilden Streik. Am 11. und 12. März 1975 gewährte die Beklagte dem Wirtschaftsausschuß erstmals Einsicht in die Geschäftsunterlagen. Im Anschluß hieran fand am Nachmittag des 12. März 1975 eine Besprechung zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat über die ausgesprochenen Kündigungen, die Frage der Kurzarbeit und den Personalabbau statt. Entsprechend dem Hinweis der Beklagten in ihrem Schreiben an den Betriebsrat vom 10. März 1975, die Arbeitswilligen könnten sich am 12. März 1975 vor dem Verwaltungsgebäude einfinden, versammelten sich an diesem Tage um 9.00 Uhr sämtliche Belegschaftsmitglieder vor dem Bürogebäude. Es kam jedoch zu keiner Arbeitsaufnahme, zumal weiterhin die Rücknahme aller Kündigungen verlangt wurde und auch diejenigen Arbeitnehmer vor dem Verwaltungsgebäude erschienen waren, deren fristlose Entlassung die Beklagte dem Betriebsrat bereits am 10. März 1975 angekündigt hatte.

Mit Schreiben an die Beklagte vom 12. März 1975 verweigerte der Betriebsrat die Zustimmung zu der am 10. März 1975 angekündigten fristlosen Entlassung von 43 Arbeitnehmern. Mit Schreiben vom 13. März 1975 kündigte die Beklagte 32 der dem Betriebsrat am 10. März 1975 benannten 43 Arbeitnehmer fristlos. Die Kündigungsschreiben lauten jeweils:

"Da Sie sich am wilden Streik des 7.3.1975 beteiligt haben, kündigen wir Ihnen hiermit fristlos und erteilen Ihnen ab sofort Hausverbot. Regreßansprüche gegen Sie behalten wir uns vor."

Ebenfalls am 13. März 1975 zeigte die Beklagte dem Betriebsrat schriftlich die fristlose Entlassung weiterer 37 Arbeitnehmer mit der Begründung an, diese seien am 10. März 1975 in einen wilden Streik getreten.

Der Betriebsrat widersprach diesen Kündigungen mit Schreiben vom 14. März 1975. Gleichwohl sprach die Beklagte am 17. März 1975 die angezeigten fristlosen Kündigungen aus und erteilte auch den hiervon betroffenen Arbeitnehmern ab sofort Hausverbot.

Mit Schreiben vom 20. März 1975 kündigte die Beklagte fünf weiteren Arbeitnehmern, die Lkw-Fahrer waren, zum 15. April 1975 mit der Begründung, die Fahrzeuge würden von Streikposten daran gehindert, das Werkgelände zu befahren.

Am 21. März 1975 setzte die Beklagte den Betriebsrat davon in Kenntnis, daß weitere sechs Arbeitnehmer mit ihrer fristlosen Entlassung zu rechnen hätten wegen der Beteiligung am wilden Streik des 17. März 1975. Die Kündigungen erfolgten trotz ablehnender Äußerung durch den Betriebsrat am 26. März 1975.

Mit Schreiben vom 27. März 1975 kündigte die Beklagte weiteren 55 Arbeitnehmern fristgemäß. In den Kündigungsschreiben ist ausgeführt:

".... die derzeitige, Ihnen bekannte Situation im Betrieb zwingt uns leider dazu, die gesamte Belegschaft zu entlassen.

Wir bedauern deshalb, auch Ihnen die fristgemäße Kündigung auszusprechen. Diese Kündigung beendet Ihr Arbeitsverhältnis am 15. April 1975. Der Betriebsrat ist zu dieser Kündigung gehört worden. Die Stellungnahme fügen wir bei."

Diesen 55 fristgemäßen Kündigungen vom 27. März 1975 war folgendes Schreiben der Beklagten an den Betriebsrat vom 19. März 1975 vorausgegangen:

"Nachfolgend überreichen wir Ihnen eine Liste weiterer Arbeiter und Angestellter, die in den nächsten Tagen ihre Kündigung zu erwarten haben. Die Kündigung ist durch dringende betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt.

Die Ihnen hinreichend bekannten Ergebnisse der letzten Wochen haben eine Fortführung des Betriebes unmöglich gemacht. Wir verweisen insbesondere auf die zuletzt geführte Besprechung am 12.3.1975. Der Aufforderung der Geschäftsleitung, der Massenentlassung



zuzustimmen, wurden Ihrerseits keine Gegen-
vorschläge unterbreitet, die zu einer Lösung
der gesamten Angelegenheit hätten führen
können.

Sie haben offensichtlich von vornherein die
gesamte Angelegenheit der Geschäftsleitung
zugeschoben und selbst keine diskutablen
Vorschläge unterbreiten können.

Insbesondere durch den wilden Streik,
hinter den sich nun ja auch öffentlich
die Gewerkschaft gestellt hat, ist der
Betrieb in eine Existenzkrise geraten,
aus der zur Zeit kein Ausweg erkennbar
ist. Wir sind deshalb zur Entlassung der
gesamten Belegschaft gezwungen.

Der Gesichtspunkt der Kurzarbeit ist noch-
mals überprüft worden. Auch in diesem
Bereich ist eine Lösung der Probleme
durch Kurzarbeit nicht sichtbar."

Mit Schreiben vom 21. März 1975 hatte der Betriebsrat gegen-
über diesen beabsichtigten 55 Kristgemäßen Kündigungen folgende
Einwendungen erhoben:

"Das Schreiben der Geschäftsleitung vom
19.3.1975 erfüllt nicht die Voraussetzung
der §§ 102, 106 und 111 BetrVG. Es setzt
den Betriebsrat nicht instand, die Gründe
für die geplanten Kündigungen und die
soziale Auswahl zu prüfen. Wir fordern Sie
auf, dem Betriebsrat umgehend

1. die Gründe für die geplanten Kündi-
gungen darzulegen, und zwar anhand
von Unterlagen,
2. die persönlichen Daten und die
Kündigungstermine der betreffen-
den Arbeitnehmer anzugeben,
3. wir weisen ausdrücklich auf §§ 17
u. 18 KSchG hin."

Hierauf antwortete die Beklagte mit Schreiben vom 26. März
1975. Das Landesarbeitsamt setzte durch Verfügung vom 26. Mai
1975 eine Sperrfrist für das Wirksamwerden dieser fristge-
mäßigen Kündigungen bis zum 1. Juni 1975 fest.

Mit ihren Klagen haben sich die Kläger dieses Rechts-
streits gegen die ordentlichen Kündigungen gewandt. Die
einzelnen Klageschriften waren mit Ausnahme derjenigen des
inzwischen aus dem Verfahren ausgeschiedenen Klägers R. M

von dem Prozeßbevollmächtigten der Kläger nicht handschriftlich unterzeichnet, sondern weisen hektographierte Unterschriften auf. Die Klagschrift gegen die Kündigung von M vom 28. Februar 1975 ging am 17. März 1975 beim Arbeitsgericht ein.

Die Kläger haben die Auffassung vertreten, die Kündigungen seien in ihrer Mehrzahl schon deswegen unwirksam, weil der Betriebsrat ihnen nicht zugestimmt habe. Das Zustimmungserfordernis ergebe sich aus § 5 Abs. 5 der Arbeitsordnung, die, falls sie als Betriebsvereinbarung wegen der fehlenden Unterschriften nicht wirksam geworden sein sollte, zumindest durch ausdrückliche Inbezugnahme in den schriftlichen Arbeitsverträgen zum Inhalt ihrer Einzelarbeitsverträge geworden sei. Ferner fehle es an einer ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 Abs.1 BetrVG. In der kurzen Mitteilung vom 19. Februar 1975 könne eine solche Anhörung nicht gesehen werden, zumal die Beklagte mit keinem Wort auf die wirtschaftliche Situation der Firma eingegangen sei. Die Mitteilung der Beklagten genüge nicht den gemäß § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG an die Bekanntgabe der Kündigungsgründe zu stellenden Anforderungen. Das alles gelte sowohl für die Kündigungen vom 28. Februar wie auch für die vom 27. März 1975. Der Inhalt ihres Informationsschreibens an den Betriebsrat vom 19. März 1975, in dem unter Bezugnahme auf die "hinreichend bekannten Ereignisse der letzten Wochen" der Betriebsrat auf die neuerlich geplanten Kündigungen angesprochen worden sei, stelle ebenfalls nur eine für die Anhörung des Betriebsrats unzureichende Erklärung dar. Die Kündigungen seien aber auch unwirksam, weil sie sozial ungerechtfertigt seien. Für den Ausspruch der fristgemäßen Kündigungen habe die Beklagte keine diese im Sinne des § 1 KSchG rechtfertigenden Gründe vorgetragen. Insbesondere sei keine Begründung dafür ersichtlich, daß anstelle der ursprünglich von der Beklagten für nötig und ausreichend erachteten Kurzarbeit nunmehr eine Massenentlassung als letztes Mittel erforderlich gewesen sei. Aus der von der Beklagten getroffenen Wahl der zu kündigenden Arbeitnehmer sei auch kein Konzept dafür zu

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



entnehmen gewesen, auf welche Weise eine Einschränkung des Betriebs vorgenommen werden sollte. Wie widersprüchlich das Verhalten der Beklagten gewesen sei, ergebe sich daraus, daß sie nach Ausspruch der Kündigungen vom 28. Februar 1975 noch am 5. März 1975 dem Betriebsrat das Angebot auf Einführung von Kurzarbeit gemacht habe.

Im Termin vom 30. April 1975 hat das Arbeitsgericht durch Versäumnisurteil festgestellt, daß die Arbeitsverhältnisse durch die fristgemäßen Kündigungen der Beklagten nicht aufgelöst sind. Die Kläger haben beantragt, das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts vom 30. April 1975 aufrechtzuerhalten.

Die Beklagte hat beantragt, das Versäumnisurteil aufzuheben und die Klage abzuweisen. Sie hat vergetragen: Der Umstand, daß der Betriebsrat den beabsichtigten Kündigungen nicht zugestimmt habe, stehe der Wirksamkeit der Kündigungen nicht entgegen. Die die Zustimmung des Betriebsrats vorsehende Arbeitsordnung sei unwirksam, weil sie weder vom Betriebsrat noch von der Geschäftsleitung unterzeichnet worden sei. Sie - die Beklagte - habe niemals die Absicht gehabt, die Arbeitsordnung in der Form einer Betriebsvereinbarung in ihrem Betrieb in Kraft zu setzen. Die Inbezugnahme der Arbeitsordnung in den mit den Arbeitnehmern abgeschlossenen Arbeitsverträgen könne die fehlenden Unterschriften ihrer Geschäftsleitung und des Betriebsrats unter der Arbeitsordnung nicht ersetzen. Der Betriebsrat sei vor Ausspruch der fristgemäßen Kündigungen auch ordnungsgemäß angehört worden. Bei den vielen Gesprächen mit dem Betriebsrat seit Anfang Januar 1975 sei die schlechte Absatzlage immer wieder Gesprächsthema gewesen. Der Betriebsrat habe dann bei Ankündigung der geplanten Entlassungen nicht im Zweifel darüber sein können, daß die dringenden betrieblichen Erfordernisse der Grund für die Kündigungen gewesen seien. Eine andere Möglichkeit als die der Massenentlassungen habe auch nicht bestanden. Wegen der schlechten Absatzlage sei sie gezwungen gewesen, die Produktion auf 25 % der Kapazität zurückzunehmen. Da-



durch habe sich der Lohnkostenfaktor, umgerechnet auf eine Tonne hergestellten Zements, so stark gesteigert, daß er nur noch vorübergehend habe hingenommen werden können. Nachdem dann der Betriebsrat durch unsachgemäße und unangemessene Reaktion die von ihr vorgeschlagene Kurzarbeit blockiert habe, andererseits aber Kurzarbeit nur dann noch sinnvoll gewesen wäre, wenn sie über den gesetzlich vorgesehenen Höchstzeitraum von sechs Monaten hätte andauern können, sei ihr keine andere Wahl mehr geblieben, als Massenentlassungen auszusprechen. Diese Kündigungen seien aus dringenden betrieblichen Erfordernissen notwendig gewesen, die vernünftiger und betriebswirtschaftlicher Betrachtungsweise entsprochen hätten. Das müsse umsomehr gelten, als die weitere wirtschaftliche Entwicklung ihre Ansicht bestätigt habe. Die nach der am 10. März 1975 erfolgten Werksbesetzung ausgesprochenen ordentlichen Kündigungen seien auch deswegen gerechtfertigt, weil infolge der Werksbesetzung die Weiterbeschäftigung dieser Arbeitnehmer nicht mehr möglich gewesen sei.

Mit Urteil vom 27. Mai 1975 hat das Arbeitsgericht sein Versäumnisurteil aufrechterhalten. Es hat die Auffassung vertreten, die angegriffenen fristgemäßen Kündigungen seien schon wegen der nach der Arbeitsordnung erforderlichen, aber fehlenden Zustimmung des Betriebsrats rechtsunwirksam, ohne daß es darauf ankomme, ob die Beklagte den Betriebsrat angehört habe und ob die Kündigungen sozial ungerechtfertigt seien.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Es hat eine rückwirkende Heilung des Mangels der ordnungsgemäßen Klageerhebung angenommen und weiter ausgeführt, die Unwirksamkeit der fristgemäßen Kündigungen folge nicht daraus, daß nach § 5 Abs. 5 der Arbeitsordnung Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürften und diese Zustimmung nicht erteilt worden sei. Die für Betriebsvereinbarungen gesetzlich zwingend vorgeschriebene Form sei im vorliegenden Falle nicht eingehalten. Auch sei eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1



BetrVG erfolgt. Unter den gegebenen Umständen einer Massenentlassung habe die Beklagte ihrer Anhörungspflicht genügt, wenn sie dem Betriebsrat die Namen der Kläger samt der Daten des Geburtstages und des Eintritts in den Betrieb sowie den jeweiligen Arbeitsplatz bezeichnet und als Grund für die Kündigung die weitere Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage angegeben habe. Die Kündigungen der Schwerbehinderten seien jedoch unwirksam, weil sie ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle ausgesprochen worden seien. Die Kündigungen der Wahlvorstandsmitglieder, Wahlbewerber und der Mitglieder des Betriebsrats seien wegen Verstoßes gegen § 15 Abs. 1 und 3 KSchG unwirksam. Eine Stilllegung einer Betriebsabteilung oder des Betriebes nach § 15 Abs. 4 und Abs. 5 KSchG habe nicht vorgelegen. Die Kündigungen der übrigen Kläger seien nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt gewesen. Die den Kündigungen zugrundeliegenden Rationalisierungsmaßnahmen seien offenkundig unsachlich gewesen. Auch sei die Einführung von Kurzarbeit möglich gewesen. Etwas anderes ergebe sich auch nicht, wenn die Kündigungen auf die durch die Werksbesetzung geschaffene Situation gestützt werden sollten. Wenn ein rechtswidriger Arbeitskampf zum (vorübergehenden) Erliegen des Betriebes führe, sei darin kein "dringendes betriebliches Erfordernis" zur Beendigung der Arbeitsverhältnisse zu sehen. Die vorliegenden Kündigungen könnten auch nicht als Maßnahmen im Sinne des § 25 KSchG angesehen werden.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte weiterhin ihren Antrag auf Aufhebung des Versäumnisurteils und Klageabweisung, während die noch in der Revisionsinstanz vertretenen Kläger die Zurückweisung der Revision beantragen.

Entscheidungsgründe:

1. Nach dem Vortrag der Beklagten in der Revisionsinstanz ist deren Betriebsstätte in E mit Wirkung vom 3. Januar 1976 an die Firma S, Be- und Vertriebsgesellschaft mbH & Co. verpachtet worden. Zu Unrecht meint die Beklagte unter Berufung auf diesen Sach-



verhält, sie sei für die Klagen nicht mehr passiv legitimiert. Unstreitig besteht die beklagte Firma rechtlich gesehen auch heute noch fort. Es bedarf hier keiner weiteren Erörterung, ob und inwieweit die Pächterin des Betriebes gemäß § 613 a BGB in die Verpflichtungen der Beklagten als Arbeitgeber am 3. Januar 1976 eingetreten ist. Denn hier geht es um Kündigungen, die im Februar und März 1975 von der Beklagten ausgesprochen worden sind. Die erhobenen Kündigungsschutzklagen haben die Klärung der Frage zum Ziel, ob die Arbeitsverhältnisse zur beklagten Firma aufgrund der von der Beklagten ausgesprochenen Kündigungen mit Ablauf der Kündigungsfristen im Jahre 1975 geendet haben. Erst wenn und soweit durch rechtskräftige Gerichtsurteile feststeht, daß die Arbeitsverhältnisse zur Beklagten über den Kündigungstermin hinaus fortbestanden, taucht im weiteren zeitlichen Ablauf der Ereignisse die Frage auf, ob diese Arbeitsverhältnisse Anfang 1976 auf die Pächterin übergegangen sind. Da somit hinsichtlich des Streitgegenstandes der Kündigungsschutzklagen allein die Beklagte passiv legitimiert ist und bleibt, bedarf es keiner weiteren Erörterung der Frage, ob die Vorschrift des § 265 Abs. 2 ZPO, daß die Veräußerung oder Abtretung der Streitsache auf einen (anhängigen) Prozeß keinen Einfluß hat, jedenfalls im Rahmen des § 613 a BGB Platz greift (vgl. insoweit Urteil des 5. Senats vom 15. Dezember 1976 - 5 AZR 600/75 - AP Nr. 3 zu § 611 BGB Arzt-Krankenhaus-Vertrag = SAE 1977, 220).

2. Der Ansicht des Landesarbeitsgerichts, die Ausschlußfrist von 3 Wochen zur Erhebung der Kündigungsschutzklagen gemäß § 4 KSchG beim Arbeitsgericht sei gewahrt, ist im Ergebnis, wenn auch nicht in der Begründung beizutreten.

Das angefochtene Urteil hält auch angesichts der Besonderheiten des vorliegenden Rechtsstreits an dem Erfordernis einer eigenhändigen Unterschrift des Prozeßbevollmächtigten unter die Klagschriften fest, meint aber, der Mangel der fehlenden "eigenhändigen" Unterschrift werde gemäß §§ 500, 295, 137 ZPO dadurch rückwirkend geheilt, daß



sich die Beklagte im Termin vor dem Arbeitsgericht am 22. Mai 1975 auf die Klagen durch Stellung von Klagabweisungsanträgen eingelassen habe. Abgesehen davon, daß das Landesarbeitsgericht selbst weiter ausführt, die Beklagte habe den ihr zugestellten Klagen nicht entnehmen können, die Originalklageschriften wiesen wegen fehlender handschriftlicher Unterzeichnungen einen Formmangel auf, womit es schon an der tatbestandlichen Voraussetzung des Verlustes des Rügerechts fehlt, der Mangel sei bekannt oder hätte doch bekannt sein müssen (§ 295 Abs. 1 ZPO), kommt nach ganz allgemeiner Meinung eine rückwirkende Heilung mangelhafter Prozeßhandlungen nicht in Betracht (BAG AP Nr. 5 zu § 11 KSchG; BFH Urteil vom 29. August 1969, NJW 1970, 1439; BGH Urteil vom 25. Juni 1975, BGHZ 65, 46 = NJW 1975, 1704). Etwas anderes kann entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts auch nicht im Rahmen der materiell-rechtlichen Ausschlußfrist des § 4 KSchG gelten, soweit es sich um die Formerfordernisse der Klageschrift handelt. Soweit die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bisher ausnahmsweise in einigen Fällen die Dreiwochenfrist noch als gewahrt angesehen hat, handelt es sich nicht um die Formerfordernisse der Klageschrift als solcher (vgl. BAG Urteil vom 16. April 1959, AP Nr. 16 zu § 3 KSchG betreffend Einreichung der Klage beim unzuständigen Arbeitsgericht; BAG Urteil vom 24. September 1970, AP Nr. 37 aaO betreffend zwischenzeitliche Rücknahme der Klage und erneute Klageerhebung; BAG Urteil vom 10. Dezember 1970, AP Nr. 40 aaO, erneute Klageerhebung nach Ablehnung einer Klageerweiterung mangels Sachdienlichkeit).

Der Senat geht aber davon aus, daß die Kündigungsschutzklagen hier von vornherein ordnungsgemäß erhoben worden sind und zwar unabhängig davon, welche Anforderungen man allgemein an die "eigenhändige" Unterschrift einer Klage, auch einer Kündigungsschutzklage, gemäß § 253 i.V. mit § 130 Nr. 6 ZPO alter und neuer Fassung allgemein zu stellen hat (vgl. neuestens mit zahlreichen Nachweisen der Rechtsprechung und Literatur BAG Urteil vom 26. Januar 1976 - 2 AZR 506/74 - AP Nr. 1 zu § 4 KSchG 1969 mit kritischer Anmerkung Vollkommer = NJW 1976, 1285, 1991 mit kritischer Anmerkung Martens). Bei der Einhaltung der Formerfordernisse für bestimmende Schriftsätze muß als oberster Grundsatz maßgebend



sein, welcher Grad von Formstrenge nach den jeweiligen maßgeblichen Verfahrensvorschriften sinnvoll gefordert werden kann (BVerfG, Beschluß vom 19. Februar 1963, BVerfGE 15, 288 [292] = NJW 1963, 755). Die Rechtsprechung der anderen obersten Bundesgerichte tendiert hinsichtlich der Anforderungen an die eigenhändige Unterzeichnung bestimmender Schriftsätze in den letzten Jahren zu einer gewissen Auflockerung der früheren Formstrenge, ohne daß insoweit eine Anrufung des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes erfolgt wäre (vgl. BVerwG, Urteil vom 25. November 1970, NJW 1971, 1054; BSG, Urteil vom 15. Juli 1965, NJW 1965, 2127; BFH, Urteil vom 9. September 1974, BStBl. Teil II, 1975, 199 = DB 1975, 88; anders in Patentsachen für die Fotokopie oder Lichtpause einer Berufungsschrift noch BGH Urteil vom 29. Mai 1962, NJW 1962, 1505). In der zitierten Entscheidung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 26. Januar 1976 wird zwar eine eigenhändige Unterschrift unter die Kündigungsschutzklage an sich für erforderlich gehalten, es aber für möglich angesehen, daß der Nachweis, der bestimmende Schriftsatz sei mit Wissen und Willen seines Verfassers beim Gericht eingegangen, auch auf andere Weise geführt wird, insbesondere aus den diesem Schriftsatz beiliegenden Schriftstücken. Bei dem vom Zweiten Senat zu entscheidenden Fall waren die Klageschrift und die beigefügten Abschriften von dem Prozeßbevollmächtigten, einem Rechtsanwalt, überhaupt nicht unterschrieben.

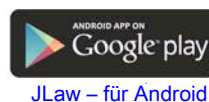
Die Ordnungsgemäßheit der Klagen ergibt sich hier bereits aus den tatsächlichen Besonderheiten der Prozeßgeschichte, so daß es allein deshalb weder einer Anrufung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts noch einer Anrufung des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes bedarf. Der Senat konnte insoweit noch erforderliche tatsächliche Feststellungen als Revisionsgericht nach den Akten auch selbst treffen; bei der Prüfung der Formalien einer ordnungsgemäßen Klageerhebung handelt es sich um eine Prozeßvoraussetzung (vgl. BGHZ 31, 279 [281]).

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



Im einzelnen gilt folgendes:

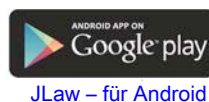
Einzelne Klagen in dem gesamten Verfahrenskomplex von über 200 Kündigungsklagen der Belegschaftsangehörigen gegen die Beklagte sind nicht nur durch eine im Matrizenverfahren hergestellte Unterschrift gedeckt, sondern durch eine Originalunterschrift unmittelbar unter dem Schriftsatz. Von den im vorliegenden Fall schon in erster Instanz verbundenen Klagen ist die des inzwischen aus dem Rechtsstreit ausgeschiedenen Ralf M vom Prozeßbevollmächtigten Assessor U von der IG-Chemie-Papier-Keramik, Hauptverwaltung Hannover eingehändig unterschrieben worden. Diesem Kläger war mit Schreiben vom 28. Februar 1975 - zugegangen am 1. März 1975 - ordentlich gekündigt worden. Die Klageschrift ging am 17. März 1975 beim Arbeitsgericht Paderborn ein. Die Klageschriften der unter dem Aktenzeichen 1 AZR 76/76 verbundenen sechs Klagen gegen außerordentliche Kündigungen vom 26. März 1975 gingen am 9. April 1975 beim Arbeitsgericht ein. Sie waren sämtlich eigenhändig von Assessor U unterschrieben. Schließlich weist die Klageschrift des Klägers E in den 38 verbundenen Klagen 1 AZR 276/76 gegen außerordentliche Kündigungen vom 13. bzw. 17. März 1975 die Besonderheit auf, daß sich unter der Klageschrift zunächst die durch Matrize hergestellte Unterschrift desselben Prozeßbevollmächtigten U befindet, die allerdings schlecht lesbar ist und wohl deshalb außerdem darunter noch die eigenhändige nochmalige Unterschrift im Original trägt, die mit den Schriftzügen der vervielfältigten Unterschrift vollständig übereinstimmt. Diese Klageschrift ging ebenso wie die anderen Klagen der in jenem Verfahren verbundenen Sachen am 9. April 1975 beim Arbeitsgericht Paderborn ein. Dagegen hat sich die Annahme des Landesarbeitsgerichts als unzutreffend erwiesen, auch die Klageschriften der Kläger Hermann F, H, He, N und S in dem vorliegenden Verfahren seien eigenhändig handschriftlich unterzeichnet (vgl. Seite 9 des Tatbestandes des Urteils des Landesarbeitsgerichts).



Diese tatsächlichen Feststellungen führen für die rechtliche Wertung des gesamten Komplexes der Kündigungsschutzklagen der Belegschaftsangehörigen gegen die Beklagte als ihren Arbeitgeber im Hinblick auf den Sinn des Erfordernisses der Unterschrift unter bestimmende Schriftsätze, hier unter Kündigungsschutzklagen, zu folgendem Ergebnis:

Sinn der Unterschriftsleistung ist nach allgemeiner Meinung einmal, daß erkennbar nicht nur ein Klageentwurf vorliegt, sondern eine für den Rechtsverkehr bestimmte prozessuale Erklärung, zum anderen, daß der Unterzeichner auch die Verantwortung für den Inhalt des Schriftsatzes übernimmt (vgl. BAG Urteil vom 26. Januar 1976, aaO). Die (eigenhändige) Unterschrift soll eine Manipulation möglichst ausschließen, die allerdings nie mit letzter Sicherheit verhindert werden kann, insbesondere nicht bei der allgemein als zulässig angesehenen telegraphischen Übermittlung bestimmender Schriftsätze. Hier ist angesichts des vom Normalfall abweichenden Sachverhalts die Manipulationsgefahr von vornherein jedenfalls so gering, daß sie außer Betracht bleiben kann. Es ist sichergestellt und ersichtlich, daß alle Klagen als gewollte Prozeßklärungen von Assessor U unter Übernahme der Verantwortung für ihren Inhalt beim Arbeitsgericht Paderborn eingegangen sind (vgl. BVerwGE 36, 296 = NJW 1971, 1054). Es bedarf keiner Beweisaufnahme mehr über die Behauptung der Kläger, alle Klagen seien von ihrem Prozeßbevollmächtigten auch persönlich beim Arbeitsgericht abgegeben worden, was von der Beklagten insoweit bestritten wird, als sich die Behauptung auf alle Klagen bezieht.

Es handelt sich um Massenklagen der Arbeitnehmer eines Betriebes gegen ihren Arbeitgeber, bei denen die Arbeitnehmer ausweislich der Angabe des Prozeßbevollmächtigten in der Klageschrift von Assessor U in der IG Chemie-Papier-Keramik und zwar von der Hauptverwaltung in Hannover vertreten wurden. Soweit ersichtlich,



war allen Klagen von Anfang an eine Prozeßvollmacht mit Unterschrift des jeweiligen Klägers beigelegt, die allerdings für sich allein nicht erkennen ließ, an wen Prozeßvollmacht in welcher Sache erteilt wurde. Sicherlich lassen sich aus einer solchen Erteilung von Vollmachtsurkunden allein regelmäßig keine zwingenden Schlüsse auf ein bewußtes und gewolltes prozessuales Verhalten eines Prozeßbevollmächtigten ziehen (BAG Urteil vom 26. Januar 1976, aaO). Anders liegt der Sachverhalt aber, wenn bei Massenklagen die Klageschriften, wenn auch auf Matrize, unterschrieben worden sind, es um die fristgebundene "Anfechtung" von Kündigungen geht, die von einem Arbeitgeber in den Monaten Februar und März 1975 ausgesprochen wurden und wenn diese Klagen von einem Gewerkschaftssekretär der Hauptverwaltung der zuständigen Gewerkschaft unterschrieben wurden. Bei einem solchen Sachverhalt war für alle Beteiligten hinreichend ersichtlich, daß die Vollmachten der in ihrem Arbeitsplatz bedrohten Kläger nicht zur Führung irgendwelcher Rechtsstreitigkeiten dienen sollten und konnten, sondern allein zur fristgebundenen Rechtswahrung gegenüber den Massenkündigungen seitens des einen Arbeitgebers in Betracht kamen. Bei diesem Zusammenhang haben auch die nur hektographierten Unterschriften eine gewisse Bedeutung. Es kommt hinzu, daß einzelne Klageschriften, wie vorstehend dargelegt, eingehändig und handschriftlich unterzeichnet wurden, insbesondere die Klageschrift M in dem hier zu entscheidenden Verfahren. Außerdem ist ein eigenhändig unterschriebener Schriftsatz des Prozeßbevollmächtigten vom 21. März 1975 für rund 80 Kläger der ersten Kündigungen vom 28. Februar 1975, diesen Klägern zugegangen am 1. März 1975, am 22. März 1975 und damit innerhalb der Dreiwochenfrist beim Arbeitsgericht Paderborn eingegangen. Damit wurden die nicht eigenhändig einzeln vollzogenen Unterschriften unter diesen Klagen jedenfalls fristgerecht "legalisiert". Daraus ergibt sich in Verbindung mit dem oben Gesagten mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit, daß der Prozeßbevollmächtigte auch in den weiteren Fällen auftreten wollte. In diesem Verfahren liegen weitere, eigenhändig vom Prozeßbevollmächtigten unterschriebene



Schriftsätze dem Arbeitsgericht vor, beginnend mit dem 11. April 1975, ausdrücklich bezogen auf die fristgemäßen Kündigungen vom 27. März 1975. Insgesamt werden in dem vorliegenden Verfahren die mit dem Erfordernis der eigenhändigen Unterzeichnung bestimmender Schriftsätze beabsichtigten Ziele auch ohne eigenhändige Unterzeichnung aller Einzelklagen erreicht, nämlich die zuverlässige Feststellung des Urhebers des Schriftsatzes und die Feststellung des Willens, eine Prozeßhandlung vorzunehmen und nicht nur eine Prozeßhandlung durch einen Entwurf vorzubereiten.

3. Der Senat stimmt dem angefochtenen Urteil im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung zu, die Kündigungen seien nicht schon wegen Verstoßes gegen § 5 Abs. 5 der Arbeitsordnung mangels Zustimmung des Betriebsrats zu den Kündigungen unwirksam. Denn die Arbeitsordnung gilt für die Arbeitsverhältnisse der Kläger weder kraft Kollektivrechts noch kraft Arbeitsvertragsrechts.

a) Nach § 102 Abs. 6 BetrVG kann zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden, daß Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen. Die hier streitige Arbeitsordnung sieht zwar in § 5 Abs. 5 ein derartiges Zustimmungserfordernis des Betriebsrats vor. Sie ist aber als Betriebsvereinbarung mangels Unterzeichnung durch die Betriebspartner nicht wirksam zustande gekommen. Die nach § 77 Abs. 2 Satz 2 BetrVG erforderliche Unterzeichnung hat, um den Abschluß der Vereinbarung eindeutig vollziehen und erkennbar werden zu lassen, gemäß § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB handschriftlich auf derselben Urkunde zu erfolgen (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 77 Anm. 11; GK-Thiele, BetrVG, § 77 Anm. 121). Diese gesetzliche Schriftform ist hier unstreitig nicht eingehalten. Die Exemplare der Arbeitsordnung, auch soweit diese den 1972 neu abgeschlossenen Arbeitsverträgen beigelegt waren, enthalten weder die Unterschrift einer vertretungsberechtigten Person der Beklagten noch des Betriebsrats. Am Schluß der Arbeitsordnung befinden sich lediglich Abdrucke des Firmenstempels und des Stempels des Betriebsrats. Unter-



schriften unter den einzelnen Formulararbeitsverträgen einsetzen nicht die Unterschrift unter die Arbeitsordnung. Es ist übrigens auch nichts dafür vorgetragen worden, daß etwa die Arbeitsordnung im Betrieb ausgehängt worden sei (§ 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG).

b) Die Arbeitsordnung gilt auch nicht formlos als sogenannte Betriebsabsprache oder Regelungsabrede zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die im Bereich der mitbestimmungspflichtigen sozialen Angelegenheiten des § 87 BetrVG neben der Betriebsvereinbarung als mögliche Beteiligungsförm, insbesondere zur Regelung eines vorübergehenden Zustandes oder von sogenannten Einzelfällen überwiegend anerkannt wird (vgl. Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 77 Anm. 158 ff.; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 77 Anm. 68 f.; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 77 Anm. 100 ff.). Diese Annahme scheitert schon daran, daß die Arbeitsordnung, die als Mustervereinbarung von der IG Chemie-Papier-Keramik herausgegeben wurde, eine umfassende Regelung betrieblicher Fragen als Art "Gesetz des Betriebes", überwiegend Dauerregelungen und Grundsätze für das Beteiligungsverfahren bei personellen Maßnahmen enthält, die sinnvollerweise nur durch Abschluß einer Betriebsvereinbarung ihren Zweck einer normativen Regelung der Arbeitsbedingungen erreichen können. Von hier aus gesehen scheidet von vornherein die Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung mit einem derartig generellen Inhalt in eine wirksame Regelungsabrede aus. Abgesehen davon kann aus denselben Erwägungen nach Auffassung des Senats die in § 102 Abs. 6 BetrVG ausdrücklich als möglich vorgesehene "Vereinbarung" über das Zustimmungserfordernis des Betriebsrats bei Kündigungen des Arbeitgebers nur die Form einer Betriebsvereinbarung haben. Eine Absprache zwischen den Betriebspartnern genügt nicht. Nur so wird eine normative Wirkung auf die Einzelarbeitsverhältnisse erzielt und damit dem Gedanken der Rechtssicherheit, insbesondere auch für die Arbeitnehmerschaft Rechnung getragen (so ausdrücklich Dietz-Richardi, aaO, § 102 Anm. 127; von der Notwendigkeit des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung gehen offenbar auch GK-Kraft, aaO, § 102 Anm.



60; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 102 Anm. 25 f. und Galperin-Löwisch, aaO, § 102 Anm. 128 f., aus). § 5 Abs. 5 der Arbeitsordnung ist daher auch aus diesem Grunde nicht als gültige Kollektivregelung anzusehen.

c) Die Arbeitsordnung gilt schließlich nicht einzelvertraglich durch ihre globale Bezugnahme in der Mehrzahl der Arbeitsverträge und ihre Beifügung zu den im Jahre 1972 zumeist neu abgeschlossenen Formulararbeitsverträgen. Wenn in Ziffer II 6 eines Teils der Arbeitsverträge auf die für die Betriebsstätte jeweils geltenden Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsordnungen Bezug genommen wird, so ist davon auszugehen, daß nur die jeweils gültigen und wirksam zustande gekommenen Arbeitsordnungen gemeint sind (vgl. für Bezugnahme auf Tarifvertrag BAG-Urteil vom 7. Dezember 1977 - 4 AZR 474/76 -, zur Veröffentlichung in AP vorgesehen).

d) An diesem Ergebnis ändert auch die Tatsache nichts, daß einem Teil der Arbeitsverträge ein Exemplar der nicht unterschriebenen Arbeitsordnung beigelegt war. Eine Geltung dieser Arbeitsordnung für die Einzelarbeitsverträge kraft sogenannter betrieblicher Übung ist trotz eines Hinweises auf die Beifügung in den Verträgen nicht ersichtlich. Insbesondere ist nicht vorgetragen worden, seit 1972 sei etwa allgemein die Kündigung von Arbeitnehmern von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig gemacht worden.

4. Sowohl bei den Kündigungen vom 28. Februar 1975 wie auch bei denen vom 20. und 27. März 1975 handelt es sich um ordentliche Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen. Der Beklagten kann nicht gefolgt werden, wenn sie in der Revision nunmehr vorträgt, bei den Kündigungen vom 20. und 27. März 1975 handele es sich um außerordentliche Kündigungen als Folge der Ereignisse ab 10. März 1975. Die Beklagte möchte ihre Kündigungen insoweit selbst nicht als Arbeitskampfmaßnahmen ansehen, sondern als betrieblich-wirtschaftliche Folgemaßnahmen des Arbeitskampfgeschehens. Das Landesarbeitsgericht führt aus, die Kündigungen vom 27. März 1975 habe die Beklagte als "Reaktion auf die



rechtswidrige Werksbesetzung" verstanden wissen wollen, verneint dann aber das Vorliegen betriebsbedingter Gründe. Nur hilfsweise befaßt sich das angefochtene Urteil dann auch damit, ob die Kündigungen vom 27. März 1975 etwa Arbeitskampfmittel seien.

Es ist zwar nicht ausgeschlossen, auch außerordentliche Kündigungen mit einer sogenannten "Auslaufrfrist" auszusprechen. Hier hat aber die Beklagte die vollen Kündigungsfristen für eine ordentliche Kündigung eingehalten. Es ist schon zweifelhaft, ob bei einem derartigen Sachverhalt begrifflich überhaupt die Annahme möglich erscheint, der Kündigungsberechtigte habe eine außerordentliche Kündigung aussprechen wollen, die doch gerade Gründe voraussetzt, die die Einhaltung der normalen Kündigungsfrist unzumutbar erscheinen lassen. Vor allem läßt aber der Inhalt der Kündigungsschreiben vom 20. und 27. März 1975 in keiner Weise erkennen, die Beklagte habe etwa statt ordentliche außerordentliche Kündigungen mit Auslaufrfrist aussprechen wollen, zumal sie in Parallelprozessen, z.T. zeitlich schon vorher, durchaus auch außerordentliche Kündigungen unter Hinweis auf eine Beteiligung der Arbeitnehmer an dem Arbeitskampf ausgesprochen hat. Den Klägern, deren Klagen gegen die ordentlichen Kündigungen infolge Aussetzung noch vor dem Landesarbeitsgericht schweben, ist zusätzlich wegen des Arbeitskampfgeschehens noch außerordentlich gekündigt worden. Schließlich fehlt es für eine etwaige außerordentliche Kündigung auch an einer Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG. Die unter Ziffer 5 der Gründe zu erörternde Anhörung des Betriebsrats zu einer ordentlichen Kündigung kann die Anhörung zu einer statt dessen ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung nicht ersetzen (Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 102 Anm. 8 b; BAG Urteil vom 12. August 1976 - 2 AZR 311/75 - [demnächst] AP Nr. 10 zu § 102 BetrVG 1972).

5. Das Landesarbeitsgericht ist der Auffassung, der Betriebsrat sei in allen Fällen der ordentlichen Kündigungen ordnungsgemäß angehört worden und deshalb seien die Kündigungen nicht schon gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam.

Dieser Ansicht vermag der Senat für die Kündigungen vom 28. Februar 1975 nicht beizutreten. Zwar mag es nicht entscheidend sein, daß dem Betriebsrat der genaue Kündigungstermin zum 15. März 1975 nicht angegeben wurde. Es fehlt aber jedenfalls eine ausreichende Unterrichtung des Betriebsrats über die wirtschaftlich- betrieblichen Gründe für die geplante Entlassung von mehr als der Hälfte der gesamten Belegschaft. In der Betriebsratssitzung vom 14. Februar 1975 unterblieb eine substantielle Erläuterung, weshalb 50 Arbeitnehmern gekündigt werden sollte, deren Namen nicht genannt wurden. Es unterblieb auch die gewünschte weitere Erörterung der geplanten Maßnahmen mit dem Betriebsrat innerhalb der Anhörungsfrist von einer Woche. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts genügte auch die schlichte Mitteilung der Beklagten in deren Schreiben vom 19. Februar 1975 an den Betriebsrat nicht, es müßten nunmehr nicht nur, wie in der Betriebsratssitzung vom 14. Februar 1975 unter Abgehen von den eigenen vorherigen Plänen der Beklagten zur Einführung von Kurzarbeit angekündigt, 50, sondern stattdessen 100 Arbeitnehmer entlassen werden, da sich die wirtschaftliche Lage in der Branche (binnen 4 Tagen !) weiter verschlechtert habe. Abgesehen davon, daß wieder keine Namen genannt wurden, wurde eine nähere Begründung für diese Angaben in Aussicht gestellt, aber erst mit Schreiben der Beklagten vom 28. Februar 1975 dem Betriebsrat übermittelt. Eine im Umfang streitige teilweise Wiedergabe dieser Erklärung erfolgte frühestens auf der Betriebsversammlung am 24. Februar 1975. Selbst wenn man von diesem Datum ausgeht, wurde die Wochenfrist vor Ausspruch der Kündigung vom 28. Februar 1975 nicht eingehalten. Gegendarstellungen des Betriebsrats schon in dessen Schreiben vom 25. Februar 1975 führten insbesondere zu keiner alsbaldigen Erörterung der Frage, wie denn überhaupt eine Produktion mit 32 gewerblichen Arbeitnehmern und 23 Angestellten aufrechterhalten werden sollte und ob Entlassungen nicht durch Kurzarbeit vermeidbar waren. Der Betriebsrat bestand erkennbar in seinem Schreiben vom 25. Februar 1975 auf einer ausführlichen Erörterung der

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



wirtschaftlichen Lage und der von der Beklagten beabsichtigten Massenkündigungen. Dazu war die Beklagte bereits nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit des § 2 Abs. 1 BetrVG verpflichtet. Es lag also am 28. Februar 1975 noch keine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats zu den vorgesehenen Kündigungen vor. Demgemäß konnte das Anhörungsverfahren unter Berücksichtigung der Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG frühestens eine Woche nach dem 24. Februar 1975, wahrscheinlich aber erst eine Woche nach Eingang des Schreibens der Beklagten vom 28. Februar 1975 beim Betriebsrat abgeschlossen sein. Somit waren die Kündigungen vom 28. Februar 1975 zu früh und mangels Ausschöpfung der Anhörungs- und Erörterungsmöglichkeiten mit dem Betriebsrat innerhalb der Wochenfrist unwirksam.

Hinsichtlich der fünf Kündigungen vom 20. März 1975 zum 15. April 1975 fehlen nach den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nähere Angaben über den Geschehensablauf, insbesondere darüber, wann und mit welchen Angaben der Betriebsrat angehört worden ist und wie der Betriebsrat auf diese Mitteilung reagiert hat. Nach dem Vortrag dieser Kläger in ihren Klageschriften ist der Betriebsrat überhaupt nicht gehört worden. Da die Beklagte als Arbeitgeber für die Wirksamkeit ihrer Kündigungen darlegungs- und beweispflichtig ist (Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 102 Anm. 8; vgl. BAG Urteil vom 26. Mai 1977 - 2 AZR 135/76 - [demnächst] AP Nr. 13 zu § 102 BetrVG 1972), sind auch diese Kündigungen schon mangels Nachweises der Einhaltung des Verfahrens nach § 102 Abs. 1 und 2 BetrVG unwirksam. Der Betriebsrat war nach dem Arbeitskampfgeschehen ab 10. März 1975 auch nicht generell "funktionsunfähig". Er hätte jedenfalls vor den hier beabsichtigten betriebsbedingten ordentlichen Kündigungen gehört werden müssen.

Unabhängig davon waren die Kündigungen vom 20. März 1975 nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt und deshalb sozial ungerechtfertigt. Die Kündigungen dieser Kläger, die Transporte für die Beklagte ausführten, erfolgte mit der Begründung, daß die Fahrzeuge von Streik-



posten daran gehindert würden, das Werkgelände zu be-
fahren. Diese Begründung kann dazu dienen, daß die Beklagte
die Kläger rechtens z.Zt. nicht beschäftigt und beschäfti-
gen kann und unter dem Gesichtspunkt des Betriebsrisikos
eine Lohnzahlung entfällt, wie im nächsten Absatz näher
auszuführen ist; sie reicht aber nicht aus, bereits zu
diesem frühen Termin - 10 Tage nach Beginn des Arbeits-
kampfes - betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen. Die
weitere Entwicklung war jedenfalls zu diesem Zeitpunkt
durchaus offen und erforderte nicht den Ausspruch von Kündi-
gungen, die zur endgültigen Beendigung der Arbeitsverhält-
nisse geführt hätten.

Hinsichtlich der Kündigungen vom 27. März 1975 zum
15. April 1975 geht der Senat zwar davon aus, das Anhörungs-
verfahren nach § 102 Abs. 1 BetrVG sei in ausreichendem
Umfang durchgeführt worden. Die Beklagte hatte mit Schrei-
ben vom 19. März 1975, nachdem sie inzwischen wegen des
Arbeitskampfes eine größere Anzahl außerordentlicher Kündi-
gungen bereits ausgesprochen hatte, dem Betriebsrat unter
Überreichung einer weiteren Liste zu kündigender Arbeit-
nehmer mitgeteilt, sie sei infolge der bekannten Ereignisse
der letzten Wochen in eine Existenzkrise geraten und müsse
nunmehr aus dringenden betrieblichen Erfordernissen die
ganze restliche Belegschaft entlassen. Der Betriebsrat wandte
sich zwar mit Schreiben vom 21. März 1975 gegen diese wei-
teren 55 fristgemäßen Kündigungen und verlangte die Angabe
der näheren Kündigungsgründe anhand von Unterlagen und der
persönlichen Daten der Arbeitnehmer und des Termins für
die Kündigungen. Hierauf antwortete die Beklagte nochmals
kurz mit Schreiben vom 26. März 1975. Der Ablauf dieses
Anhörungsverfahrens weist zwar äußerlich gesehen eine ge-
wisse Ähnlichkeit mit dem des Anhörungsverfahrens zu den
Kündigungen vom 28. Februar 1975 auf. Aufgrund der inzwischen
ab 10. März 1975 eingetretenen Situation bedurfte es aber
für diese 55 ordentlichen Kündigungen vom 27. März 1975
nicht einer eingehenderen Information und Anhörung des Be-
triebsrats wie zu den früheren Kündigungen. Denn nunmehr
war die Beklagte als Arbeitgeber entschlossen, aufgrund der

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87, 88 UrhG geschützt.



seit dem 10. März 1975 eingetretenen Entwicklung den Betrieb ganz zu schließen. Insoweit bedurfte es auch keiner Überlegungen mehr, wie aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Lage der Betrieb am besten mit eingeschränkter Produktion weitergeführt werden konnte. Sollte der Betrieb geschlossen werden, so erübrigten sich hinsichtlich der Anhörung zu den dadurch bedingten weiteren Einzelkündigungen an sich nähere Informationen angesichts der vorgesehenen wirtschaftlichen Entscheidungen. Stattdessen war aufgrund weiterer Beteiligungsrechte des Betriebsrats und des Wirtschaftsausschusses wegen der geplanten Schließung des Betriebes nunmehr über diese Entwicklung zu verhandeln (vgl. § 106 Abs. 2, Abs. 3 Nr. 6, § 111 Nr. 1, § 112 BetrVG).

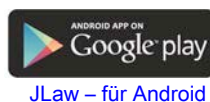
Kann man demnach das Anhörungsverfahren zu den Einzelkündigungen der restlichen Belegschaft am 27. März 1977 als noch ausreichend ansehen, so besagt dies doch nichts über die Betriebsbedingtheit der Kündigungen im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG. Diese Betriebsbedingtheit ist in Übereinstimmung mit den Gründen des Landesarbeitsgerichts zu verneinen, so daß die Kündigungen vom 27. März 1975 sozial nicht gerechtfertigt sind und wie die anderen Kündigungen nicht zur Beendigung der Arbeitsverhältnisse geführt haben.

Grundsätzlich ist zwar der Unternehmerentscheidung vorbehalten, wie ein Betrieb organisiert und geführt werden soll, insbesondere auch, ob Rationalisierungsmaßnahmen eingeleitet oder der Betrieb überhaupt geschlossen werden soll. Die Gerichte können insoweit nur nachprüfen, ob die Entscheidung etwa aus offenbar unsachlichen Gründen erfolgte oder gar aus Willkür (vgl. BAG 16, 134 = AP Nr. 14 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; BAG AP Nr. 22, aaO; BAG Urteil vom 26. Juni 1975 - 2 AZR 499/74 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Diese Rechtsprechung greift aber nicht Platz, wenn infolge von Arbeitsk Kampfmaßnahmen ein Betrieb stillgelegt werden soll und der Arbeitgeber hierauf zunächst nicht seinerseits mit Arbeitsk Kampfmaßnahmen antwortet, sondern lediglich die betrieblichen Konsequenzen aus dem Kampfgeschehen ziehen will. Dann kann



er, will er nicht gegen das Übermaßverbot verstoßen, nicht ohne weiteres der gesamten Belegschaft mit Dauerwirkung kündigen, sofern er nicht zugleich Rationalisierungsmaßnahme ergreift oder beabsichtigt, den Betrieb endgültig und ganz zu schließen. Das wollte aber die Beklagte Ende März 1975 nicht. In ihrem Schreiben vom 19. März 1975 spricht sie von der Existenzkrise, "aus der zur Zeit kein Ausweg erkennbar ist". Da das tatsächliche Verhalten der Beklagten sich schnell änderte und in sich widerspruchsvoll war, war zum Kündigungszeitpunkt durchaus noch zweifelhaft, ob ernstlich eine etwa nicht nur vorübergehende Schließung des Betriebes seitens der Beklagten beabsichtigt war und durchgeführt werden konnte. Der Betrieb ist ja auch ab Mai in beschränktem Umfang aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 28. Mai 1975 wieder aufgenommen worden. Es bietet sich in einer derartigen Situation vielmehr die Möglichkeit an, kraft der auch von der Revision erwähnten Betriebsrisikolehre für die Dauer des Arbeitskampfes die Entgeltzahlung zu verweigern. Die Revision vermißt in diesem Zusammenhang ein Eingehen des angefochtenen Urteils auf den Vortrag der Beklagten, zwei Wochen nach Beginn der Werkbesetzung habe sich die Kundschaft anderweit orientiert, so daß deutlich geworden sei, der gesamte Absatz der Beklagten werde in Zukunft entfallen. Dieses Vorbringen vermag die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nicht zu erschüttern. Zum Zeitpunkt der Kündigungen vom 27. März 1975, der für die Beurteilung der Sozialwidrigkeit allein maßgebend ist (Mueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Anm. 154; BAG 20, 345 = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Krankheit und BAG 23, 371 = AP Nr. 83 zu § 1 KSchG), ließ sich nicht vorausschauend beurteilen, ob in Zukunft der gesamte Absatz ständig entfallen werde. Tatsächlich sind die Geschehnisse auch später nicht so abgelaufen. Die Revision verweist weiter auf die kollektive Planmäßigkeit der rechtswidrigen Aktionen der Arbeitnehmerschaft. Diese Frage hat aber bei der Erörterung der Gründe für eine betriebsbedingte Kündigung außer Betracht zu bleiben. Das Landesarbeitsgericht stellt übrigens ausdrücklich fest, die Kläger dieses Verfahrens seien "nicht

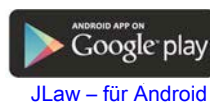
Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach § 87a ff. UrhG geschützt.



in diese Aktion verstrickt" gewesen, was wohl heißen soll, daß sie bei der Werkbesetzung nicht aktiv hervorgetreten sind.

Nach Ablauf der Revisionsbegründungsfrist hat die Beklagte noch gerügt, das Landesarbeitsgericht habe zwei schon dem Arbeitsgericht eingereichte Schriftsätze mit zahlreichen Beweisansprüchen zur wirtschaftlichen Situation der Beklagten und der faktischen Unmöglichkeit der Einführung von Kurzarbeit Ende 1974/Anfang 1975 nicht berücksichtigt. Sofern die Beklagte insoweit eine Prozeßrüge der Verletzung des § 286 ZPO erheben will, war diese verspätet und im übrigen auf ein Beweisangebot erster Instanz gestützt, das im zweiten Rechtszug nicht erkennbar wiederholt wurde, aber hätte wiederholt werden müssen (vgl. BAG 14, 206 [211] = AP Nr.4 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß; BAG AP Nr. 11 zu § 11 KSchG). Insoweit die Revision die Verletzung materiellen Rechts bemängeln sollte, ist dieses nicht ausdrücklich vom Landesarbeitsgericht erwähnte Vorbringen der Beklagten für die Entscheidung des Senats unerheblich. Denn die Kündigungen vom 28. Februar 1975 waren schon mangels Anhörung des Betriebsrats unwirksam, die Kündigungen vom 27. März 1975 aber wegen der vorzeitigen Schließung des Betriebes in Reaktion auf das Arbeitskampfgeschehen ab 10. März 1975. Für die vorhergehenden Kündigungen vom 20. März 1975 war gleichfalls nicht die allgemeine wirtschaftliche Lage der Kündigungsgrund.

6. Einige der Kläger genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Deren Kündigungen, durchweg vom 27. März 1975, waren - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt - schon wegen Verstoßes gegen diese Sonderbestimmungen unwirksam. Die Kündigung der schwerbehinderten Kläger P Sch (Kündigung vom 28. Februar 1975), H , K , M ist nach den zutreffenden Ausführungen des angefochtenen Urteils bereits mangels Zustimmung der Hauptfürsorgestelle gem. § 12 SchwbG in Verbindung mit § 134 BGB nichtig. Erst am Tage der Kündigungen vom 27. März 1975 hat die Beklagte überhaupt die Zustimmung der Haupt-



fürsorgestelle beantragt. Nach dem eindeutigen Wortlaut des § 12 SchwbG bedarf es jetzt der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zu jeder Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Schwerbehinderten (vgl. BAG Urteil vom 17. Februar 1977 - 2 AZR 687/75 - AP Nr. 1 zu § 12 SchwbG, bestätigt durch Urteil vom 20. Oktober 1977 - 2 AZR 770/76 - zur Veröffentlichung in AP vorgesehen und für die Amtliche Sammlung bestimmt). An diesem Erfordernis ändert entgegen der Auffassung der Revision die Einschränkung der Ermessensentscheidung der Hauptfürsorgestelle bei Betriebseinschränkungen oder -stillegungen nach § 16 SchwbG nichts, ebenso wenig die Sollvorschrift des § 18 Abs. 4 SchwbG, die Hauptfürsorgestelle solle die Zustimmung erteilen, wenn die Kündigung aus einem Grund erfolge, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung stehe.

Die Kläger B , Bl , Günter D , Kö P (zugleich Schwerbehinderter) und S waren Betriebsratsmitglieder und demnach vorher Wahlbewerber für die Betriebsratswahl vom 21. März 1975, deren Ergebnis am 24. März 1975 bekanntgemacht wurde. Diesen Arbeitnehmern wurde am 27. März zum 15. April 1975 gekündigt. Es kann dahinstehen, ob am 27. März 1975 die Amtszeit des neuen Betriebsrats bereits begonnen hatte oder nicht, und ob die betroffenen Betriebsratsmitglieder auch schon dem früheren Betriebsrat angehörten. Jedenfalls waren sie als Wahlbewerber und zukünftige Betriebsratsmitglieder im Ergebnis ebenso geschützt wie amtierende Betriebsratsmitglieder. Das gilt auch für die nicht gewählten Wahlbewerber Pe (Kündigung vom 28. Februar 1975) und V (Kündigung vom 27. März 1975). Wie unter 4. ausgeführt, handelt es sich sowohl bei den Kündigungen vom 28. Februar 1975 als auch den Kündigungen vom 27. März 1975 um ordentliche, nicht um außerordentliche Kündigungen. Diese sind gegenüber amtierenden Mitgliedern des Betriebsrats und Wahlbewerbern vom Zeitpunkt der Aufstellung der Wahlvorschläge an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses und innerhalb von sechs Monaten danach grundsätzlich unzulässig (§ 15 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 KSchG). Demnach waren diese Kündi-



gungen nach § 15 Abs. 1, Abs. 3 KSchG i.V. mit § 134 BGB ohne weiteres nichtig, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausführt, es sei denn, es läge ein Fall der Stilllegung des ganzen Betriebes oder einer Betriebsabteilung gemäß § 15 Abs. 4, 5 KSchG vor. Aber auch die Voraussetzungen dieses Ausnahmefalles hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht als nicht gegeben angesehen. Zwar ist es richtig, wie die Revision hervorhebt, daß eine Stilllegung auch dann angenommen werden könnte, wenn noch einzelne Arbeitnehmer mit Abwicklungs- oder Wartungsarbeiten weiterbeschäftigt werden (BAG Urteil vom 17. September 1957, AP Nr. 8 zu § 13 KSchG), wie dies schließlich auch aufgrund der Betriebsvereinbarung zwischen der Beklagten und dem neuen Betriebsrat am 28. Mai 1975 geschehen ist. Die Argumentation des Landesarbeitsgerichts ist insoweit nicht zwingend. Am 27. März 1975 war aber noch nicht einmal abzusehen, ob es tatsächlich und vor allem auch rechtlich gesehen zu einer nicht nur vorübergehenden Stilllegung, mit bedingt durch die Werkbesetzung, kommen würde. Die Beklagte wollte zunächst auf die aktuelle Situation im Betrieb reagieren, aber nicht den Betrieb endgültig schließen (siehe die Ausführungen unter Ziff. 5 der Gründe). In einer derartigen Situation ist die weitere Funktionsfähigkeit des Betriebsrats mit seiner sozialen Schutzfunktion zu Gunsten der Belegschaft von entscheidendem Gewicht (BAG Urteil vom 29. März 1977 - 1 AZR 46/75 - [demnächst] AP Nr. 11 zu § 102 BetrVG 1972). Dann konnte aber den Betriebsratsmitgliedern jedenfalls noch nicht zum 15. April 1975 mit den ordentlichen Kündigungen vom 27. März 1975 gekündigt werden. Auch der nachwirkende Kündigungsschutz für nicht gewählte Wahlkandidaten bestand fort.

gez.: Dr. Müller Dr. Auffarth Bichler
Hirschmann Schwarz



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

