

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: § 66 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG

Leitsätze:

1. Hat der Arbeitgeber rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft die ihm obliegende rechtzeitige Mitteilung einer erforderlichen Massenentlassung an den Betriebsrat und die Beratung mit ihm hierüber vor der Kündigung unterlassen, so kann er das Recht, sich gegenüber einer Kündigungsschutzklage auf die Gründe des § 1 Abs. 2 KSchG zu seinen Gunsten zu berufen, nicht ausüben.
2. Kommt der Arbeitgeber seiner Pflicht aus § 66 Abs. 2 BetrVG nach, dann bedarf es keiner weiteren Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch der Kündigung (§ 66 Abs. 1 BetrVG) mehr.

Aktenzeichen: 1 AZR 168/54

- Urteil des BAG v. 14. November 1956 LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 168/54

1. Sa 66/53 (Hamburg)

Urteilstenor zugestellt
den Prozessbevollmächtigten
der Parteien
am 14. November 1956

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

127

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 9. November 1956 durch den Präsidenten Prof. Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Berger und Dr. Poelmann sowie die Bundesarbeitsrichter Krell und Dr. Gerland gemäss § 128 Abs. 2 ZPO für Recht erkannt:

Auf die Revision der Kläger 1) bis 4) wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 10. März 1954 - 1 Sa 66/53 - aufgehoben, soweit es die Kläger Schippmann, Liebherr, Zillinger und Wenzel betrifft.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger ~~L. v. d. ...~~ wurde bei der Beklagten, die eine Konditorei, ein Konzertcafé und eine Restauration betrieb, am 15. Mai 1947 als Kassierer, die Klägerinnen ~~W. v. d. ...~~ am 15. Dezember 1949 als Putzfrau und ~~S. v. d. ...~~ am 12. April 1951 als Reinemachefrau, schließlich der Kläger ~~Z. v. d. ...~~ am 1. August 1952 als Kellner eingestellt. Zwei weitere Kläger, Garderobenfrau ~~R. v. d. ...~~ und Büfettier ~~R. v. d. ...~~ sind mit Abschluß des Berufungsverfahrens aus dem Rechtsstreit ausgeschieden.

Allen Klägern war am 14. Februar 1953 zum 31. März 1953 wegen einer geplanten Betriebseinschränkung gekündigt worden. Eine Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch der Kündigungen unterblieb.

Die Kläger haben form- und fristgerecht Kündigungsschutzklage erhoben mit dem Antrag, festzustellen, daß durch die Kündigungen ihr Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst worden sei.

Hierzu haben die Kläger ausgeführt, die Kündigungen seien wegen Nichtbeachtung der Vorschrift des § 66 Abs. 1, Abs. 2 Buchst. b) BetrVG nichtig. Die Kündigungen seien auch nicht betriebsnotwendig gewesen. Die Kläger haben behauptet, die Beklagte habe garnicht ernsthaft vorgehabt, ihren Betrieb einzuschränken; sie habe nämlich unmittelbar nach Ausspruch der Kündigungen Neueinstellungen vorgenommen. Die beabsichtigte Betriebseinschränkung sei überhaupt nicht durchgeführt worden.

Durch Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 8. Juni 1953 wurde die Beklagte nach den Klageanträgen verurteilt. Sie legte Berufung ein, der durch Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 10. März 1954, soweit sie die Klagen der Revisionskläger betrifft, stattgegeben wurde. Die Klagen wurden abgewiesen.



Das Landesarbeitsgericht ist der Ansicht, daß ein Verstoß gegen § 66 BetrVG die Kündigung nicht unwirksam mache. Auf Grund des Ergebnisses der Beweisaufnahme kommt das Landesarbeitsgericht zu der Überzeugung, daß die ausgesprochenen Kündigungen durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt gewesen seien. Es treffe nicht zu, daß die Beklagte die ausscheidenden Kräfte durch Neueinstellungen ersetzt habe. Vielmehr habe es sich im wesentlichen um vorübergehende Neueinstellungen zu Festtagen gehandelt, teilweise um die Einstellung billigerer Arbeitskräfte.

Das Urteil wurde den Klägern am 25. März 1954 zugestellt. Sie legten am 24. April 1954 Revision ein, die sie am 23. Juni 1954 begründeten, nachdem die Revisionsbegründungsfrist bis zum 24. Juni 1954 einschliesslich verlängert worden war.

Mit der Revision beantragen die Kläger

Aufhebung des angefochtenen Urteils und
Feststellung, daß die Kündigungen der Beklagten vom 14. Februar 1953 zum 31. März 1953 rechtsunwirksam seien.

Die Revision rügt, der Sachverständige, der über die Wirtschaftslage des Unternehmens der Beklagten gutachtlich gehört worden sei, habe zu einem großen Teil sein Gutachten auf von der Beklagten zur Verfügung gestellte Unterlagen gestützt, ohne beide Parteien hinzuzuziehen, um sich insbesondere von der Richtigkeit des von der Beklagten angegebenen Zahlenmaterials zu vergewissern. Auch sei § 286 ZPO verletzt, weil die Gründe des angefochtenen Urteils in sich widerspruchsvoll seien und damit die Grundsätze der Logik verletzen und im übrigen gegen allgemeine Erfahrungssätze verstießen. Das Berufungsgericht habe schließlich § 66 Abs 1, Abs. 2 BetrVG falsch angewandt.

Die Beklagte bittet,
die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe:

Die zulässige Revision führte zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht.

Unstreitig lagen zur Zeit des Ausspruchs der Kündigungen die Voraussetzungen des § 66 Abs. 2 Buchst. b) BetrVG bei der Beklagten vor. Sie hatte also vor Ausspruch der Kündigungen die Notwendigkeit der Entlassungen der Kläger so früh wie möglich dem Betriebsrat mitzuteilen und mit ihm über Art und Umfang der erforderlichen Entlassungen sowie über die Vermeidung von Härten hierbei zu beraten. Es steht fest, daß die Beklagte diese Vorschrift nicht beachtet hat. Die Verletzung dieser Vorschrift zieht allerdings nicht die zivilrechtliche Nichtigkeit der Kündigungen nach sich. Zwar ist die Nichtbeachtung des § 66 Abs. 2 BetrVG durch den Arbeitgeber insoweit strafbar, als er seine dort näher bezeichnete Aufklärungs- oder Auskunftspflicht vorsätzlich nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet erfüllt (§ 78 Abs. 1 Buchst. d) BetrVG). Die Unterlassung der vorhergehenden Beratung mit dem Betriebsrat ist aber nach § 78 Abs. 1 Buchst. d) BetrVG nicht unter Strafe gestellt. Somit ist auch die Kündigung ohne vorherige Beratung mit dem Betriebsrat nicht strafbar. Die den Klägern gegenüber unter Verletzung des § 66 Abs. 2 BetrVG ausgesprochenen Kündigungen verstoßen nicht gegen ein gesetzliches Verbot, so daß eine Anwendung des § 134 BGB nicht in Frage kommt. Im übrigen gelten die rechtlichen Erwägungen, die den Senat dazu geführt haben, im Falle einer Verletzung des § 66 Abs. 1 BetrVG eine zivilrechtliche Unwirksamkeit der Kündigungen zu verneinen, auch für den Fall, daß der Arbeitgeber der Vorschrift des § 66 Abs. 2 BetrVG zuwiderhandelt. Das Unterlassen der Mitteilung der Not-



wendigkeit einer Massenentlassung an den Betriebsrat und einer Beratung mit diesem über Art und Umfang der erforderlichen Entlassungen sowie über die Vermeidung von Härten hierbei, ist keine Voraussetzung der zivilrechtlichen Wirksamkeit der Kündigung. Die Kündigung ohne die vorherige Beratung mit dem Betriebsrat ist also nicht zivilrechtlich unwirksam (vgl. hierzu BAG 1, 69; 2, 87).

Vielmehr ist an die Nichtbeachtung der Vorschrift des § 66 Abs. 2 BetrVG durch den Arbeitgeber dieselbe Rechtsfolge zu knüpfen wie an die einer Nichtbeachtung des § 66 Abs. 1 BetrVG. Hat also der Arbeitgeber rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft die ihm obliegende rechtzeitige Mitteilung der Erforderlichkeit einer Massenentlassung an den Betriebsrat und die Beratung mit ihm hierüber vor der Kündigung unterlassen, so kann er das Recht, sich gegenüber einer Kündigungsschutzklage auf die Gründe des § 1 Abs. 2 KSchG zu seinen Gunsten zu berufen, nicht ausüben. Kündigt der Arbeitgeber, ohne seiner Verpflichtung aus § 66 Abs. 2 BetrVG nachgekommen zu sein, dann spricht der erste Anschein dafür, daß die Unterlassung der Mitteilung und der Beratung mit dem Betriebsrat rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft erfolgt ist. Das gilt in der Regel nur dann nicht, wenn der Arbeitgeber seinerseits Tatsachen vorträgt, die zu einer anderen Beurteilung der Unterlassung Anlaß geben könnten (vgl. BAG 1, 69 ff; 2, 87 ff).

Wenn allerdings die Voraussetzungen des § 66 Abs. 2 BetrVG vorliegen, dann bedarf es, wenn der Arbeitgeber die ihm dort auferlegten Pflichten erfüllt, keiner weiteren Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch der Kündigung gemäß § 66 Abs. 1 BetrVG mehr. Denn die Vorschrift des § 66 Abs. 2 BetrVG, die eine Beratungspflicht auferlegt, geht weiter, als die des § 66 Abs. 1 BetrVG, die dem Arbeitgeber lediglich eine vorherige Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch der Kündigung zur Pflicht macht. § 66 Abs. 2 BetrVG enthält schon den Tatbestand des § 66 Abs. 1 BetrVG; jener konsumiert diesen. Bei der Beratungspflicht des Arbeitgebers nach § 66 Abs. 2 BetrVG handelt es sich darum, mit dem Betriebsrat nicht nur allgemein über Entlassungs-



maßnahmen, insbesondere über deren Art und Umfang zu beraten; vielmehr geht die Pflicht des Arbeitgebers dahin, die Maßnahmen im einzelnen konkret mit dem Betriebsrat zu beraten, d.h., die Beratung muß sich grundsätzlich auch auf die einzelnen zu entlassenden Arbeitnehmer erstrecken. Das ergibt sich insbesondere daraus, daß § 66 Abs. 2 BetrVG auch die Beratung über die Vermeidung von Härten bei Massenentlassungen vorschreibt. Eine Beratung über die Vermeidung von solchen Härten setzt aber voraus, daß hierbei auch der einzelne Entlassungsfall, mithin die evtl. Kündigung dieses oder jenes Arbeitnehmers konkret beraten wird. Ist dies aber der Fall, dann erscheint es nicht sinnvoll, dem Arbeitgeber neben dieser Beratungspflicht zugleich auch noch eine gesonderte Anhörungspflicht gemäß § 66 Abs. 1 BetrVG aufzuerlegen. Ist über die Entlassung eines Arbeitnehmers im Rahmen einer beabsichtigten Massenentlassung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beraten worden, so braucht der Arbeitgeber über denselben Fall den Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung nicht mehr anzuhören.

Da das Berufungsgericht sowohl die Nichtbeachtung des § 66 Abs. 1 wie die des § 66 Abs. 2 BetrVG durch die Beklagte rechtlich nicht richtig gewürdigt hat, muß das angefochtene Urteil schon aus diesem Grunde aufgehoben und zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden. Es wird dessen Aufgabe sein, unter Zugrundelegung der Rechtsausführungen dieses Urteils zu § 66 Abs. 2 BetrVG in Verbindung mit den einschlägigen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zu § 66 Abs. 1 BetrVG die Parteien gemäß § 139 ZPO zu einem ergänzenden Vortrag aufzufordern und evtl. Beweiserbieten entgegenzunehmen, die entsprechenden Beweise zu erheben und Feststellungen zu treffen, ob die Beklagte die ihr obliegende Mitteilungspflicht an den



Betriebsrat und die Beratung mit dem Betriebsrat rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft unterlassen hat, bevor sie die Kündigungen gegenüber den Klägern aussprach.

Unbegründet ist die Rüge der Revision, der Sachverständige Ro~~cker~~, der über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens der Beklagten ein Gutachten zu erstatten hatte, habe bei dessen Abfassung falsches Zahlenmaterial verwertet, das ihm einseitig von der Beklagten zur Verfügung gestellt worden sei, ohne daß er die Kläger über die Richtigkeit desselben befragt habe. Zwar muß ein Sachverständiger bei allen Besichtigungen und Befragungen die Parteien zuziehen, weil er sonst leicht ein schiefes Bild gewinnt. Hier aber handelt es sich nicht um Befragungen oder Besichtigungen, sondern lediglich um das Zurverfügungstellen von Material zur Erstellung des Gutachtens. Der Sachverständige hat dabei nach eigenem pflichtmäßigen Ermessen zu prüfen, ob dieses Zahlenmaterial ihm zutreffend erscheint oder nicht. Er braucht deswegen andere, insbesondere die Gegenpartei, nicht zu befragen. Selbst wenn es sich um solche Fragen handeln würde, die nur von beiden Parteien beantwortet werden könnten, weil die Antwort einer Partei von vornherein als partiellisch verdächtig erscheint, bedeutet die Unterlassung der Zuziehung beider Parteien und die Verwertung eines so erstellten Sachverständigengutachtens durch das Gericht noch keinen Verfahrensverstoß. Vielmehr ist es Sache des erkennenden Gerichts, bei Verwertung des Gutachtens eine Unterlassung der Zuziehung der einen Partei frei zu würdigen. Denn die Verwertung eines Gutachtens sowohl hinsichtlich seines Ergebnisses als auch in seiner Begründung unterliegt grundsätzlich den Regeln des § 286 ZPO. Im übrigen hatten es die Kläger in der Hand, nach Kenntnis des ihnen zugänglich gemachten Gutachtens in der mündlichen Verhandlung das verwertete Zahlenmaterial als unrichtig anzugreifen und das ihrer Meinung nach Richtige anzugeben und evtl. Beweise für ihre diesbezüglichen Behauptungen zu erbringen.

gez. Nipperdey

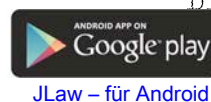
Dr. Berger

Dr. Poelmann



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

Krell



[JLaw – für Android](#)

Dr. Gerland



[JLaw – für iOS](#)