

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

28. FEB. 1972

Gesetz: BetrVG §§ 72 ff.; BGB §§ 134, 140, 622 Abs. 2
Satz 2

Leitsätze:

1. Zum Begriff "erhebliche Teile der Belegschaft" im Sinne des § 72 Abs. 1 Satz 1 BetrVG 1952.
2. Das Vorliegen des Begriffs der wesentlichen Betriebsteile nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a BetrVG 1952 ist zu bejahen, wenn bei einer Stilllegung von Betriebsteilen die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer etwa um ein Drittel geringer ist als vordem.
3. Beruht die grundlegende Änderung des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen offensichtlich auf einer Veränderung der Marktlage (§ 72 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d BetrVG 1952) und werden im Zuge einer solchen Änderung wesentliche Betriebsteile eingeschränkt oder stillgelegt, entfällt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auch dann nicht, wenn die Voraussetzungen des § 72 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a mit denen des § 72 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d BetrVG zusammenreffen. In einem solchen Falle kommt die Bestimmung des § 72 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BetrVG zum Zuge.
4. Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach den §§ 72 ff. BetrVG 1952 schränkt die unternehmerische Initiative nicht unzulässig ein. Der soziale Gedanke dieser Regelungen erhält letztlich sein Gewicht durch das Sozialstaatsprinzip der Verfassung.
5. Zum Rechtsbegriff der angemessenen Abfindung nach § 74 BetrVG 1952.

Aktenzeichen: 1 AZR 176/71

Urteil des BAG vom 29. Februar 1972

LAG Hamm



1 AZR 176/71

3 Sa 70/71 Hamm

Verkündet am
29. Februar 1972

gez. Henkelmann,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

30

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 29. Februar 1972 durch den Präsidenten Prof. Dr. Müller, die Bundesrichter Wichmann und Wendel sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Rothweiler und Hoffmann für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 16. März 1971
- 3 Sa 70/71 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt auch die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



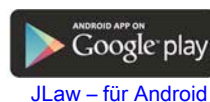
Tatbestand:

Der am 9. März 1922 geborene Kläger war seit dem 1. Juli 1949 als Packer bei der Beklagten, einem Holzverarbeitungsunternehmen, beschäftigt. Er ist Mitglied der Gewerkschaft Holz und Kunststoff. Für das Arbeitsverhältnis des Klägers war der zwischen der Beklagten und der Industriegewerkschaft Holz am 17. Oktober 1969 abgeschlossene Firmentarifvertrag maßgebend. Dieser sieht vor, daß für die gewerblichen Arbeitnehmer der Manteltarifvertrag für die Holzindustrie und das Holzverarbeitende Handwerk vom 6. Oktober 1969 Gültigkeit hat, soweit die Arbeitnehmer der Beklagten tarifgebunden sind.

Die Beklagte, die ursprünglich vorwiegend Schlafzimmer- und Küchenmöbel herstellte, ging Anfang 1969 dazu über, in ihrem Betrieb anstelle von Möbeln Kunststoffplatten sowie aus diesen beschichteten Platten Halbfabrikate und Möbelfertigteile herzustellen. Mit Investitionskosten in Höhe von 540.000 DM stattete sie einen Teil ihres Betriebes mit neuen Produktionsanlagen aus. Bereits in den Jahren 1967 und 1968 legte die Beklagte ihre Spritzerei und Schleiferei still; ihre Schreinerei schränkte sie ein. Im Jahre 1970 legte sie darüber hinaus drei weitere der sechs noch bestehenden Betriebsabteilungen still, u.a. die Packerei.

Mit Schreiben vom 3. Juni 1970 kündigte die Beklagte dem Kläger das Arbeitsverhältnis zum 4. Juli 1970 auf. Sie wies den Kläger im Kündigungsschreiben darauf hin, daß sie infolge der Betriebsumstellung die Packerei auflösen müsse und ihm keinen anderen Arbeitsplatz anbieten könne. Am 2. Juni 1970 hatte die Beklagte den Betriebsrat zu der Kündigung gehört.

Der Kläger ging gegen die Kündigung der Beklagten nicht gerichtlich vor. Bereits am 6. Juli 1970 trat er in ein neues Beschäftigungsverhältnis ein, und zwar als Packer in einer Möbelfabrik. Nach seinen Angaben ist die neue Arbeitsstelle 4 km weiter von seinem Wohnsitz entfernt als die alte; des weiteren ist die Hin- und Rückfahrt für den Kläger ungünstiger, und zwar in finanzieller und in zeitlicher Hinsicht. Schließlich ist der Urlaubsanspruch des Klägers wesentlich geringer; auch die Kündigungsfristen sind für ihn kürzer.



Im vorliegenden Rechtsstreit begehrt der Kläger die Zahlung einer angemessenen Abfindung nach § 74 BetrVG 1952. Die Beklagte habe, so trägt er vor, ihren Betrieb von der Möbelfabrikation auf die Herstellung von Kunststoffplatten umgestellt. Der Betriebsrat sei im Stadium der Planung und Durchführung bei keiner der hierzu notwendigen Maßnahmen beteiligt worden, obwohl die von der Beklagten durchgeführten Veränderungen mitbestimmungspflichtige Betriebsänderungen im Sinne des § 72 Abs. 1 BetrVG 1952 gewesen seien.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine angemessene Abfindung gemäß § 74 BetrVG, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, zu zahlen.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten mit der Begründung, sie habe mit dem Betriebsrat "alle geplanten Maßnahmen erörtert". Sie hat weiter vorgetragen, daß die von ihr vorgenommene Umstellung weder der Belegschaft insgesamt noch einem erheblichen Teil derselben Nachteile gebracht habe. Die von ihr geplante und durchgeführte Betriebsumstellung sei daher keine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung im Sinne des § 72 Abs. 1 BetrVG 1952 gewesen. Ihre bei der Produktionsumstellung durchgeführten Maßnahmen stellten allenfalls eine grundlegende Änderung des Betriebszwecks dar, die aber auf einer offensichtlichen Veränderung der Marktlage beruhe; sie sei mithin gemäß § 72 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d BetrVG 1952 nicht mitbestimmungspflichtig.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Beklagte verurteilt, an den Kläger 5.000 DM als Abfindung zu zahlen. Die hiergegen eingelegte Berufung der Beklagten ist ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.



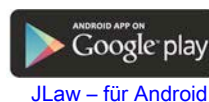
Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Auffassung vertreten, der von dem Kläger gegen die Beklagte geltend gemachte Abfindungsanspruch sei nach § 74 BetrVG 1952 begründet, weil die Beklagte ohne Zustimmung des Betriebsrats eine Betriebsänderung im Sinne des § 72 Abs. 1 Satz 2 BetrVG 1952 durchgeführt habe, indem sie ihren Betrieb von der Möbelfabrikation auf die Herstellung von Kunststoffplatten sowie auf Halb- und Fertigteilfabrikate umgestellt habe. Hierin liege wegen der dabei erfolgten Stilllegungen und Einschränkungen eine Einschränkung und Stilllegung von wesentlichen Betriebsteilen im Sinne von § 72 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a BetrVG 1952, die ihrerseits zur Entlassung des Klägers geführt habe. Ob die Betriebsänderung gleichzeitig eine grundlegende Änderung des Betriebszwecks und der Betriebsanlagen darstelle und ob diese Änderung offensichtlich auf einer Veränderung der Marktlage beruhe, sei demgegenüber nicht weiter zu prüfen.

Die von dem Landesarbeitsgericht vertretene Auffassung steht im Einklang mit der Rechtsprechung des Senats zu den §§ 72 ff. BetrVG 1952. Danach kommt ein Abfindungsanspruch nach § 74 BetrVG 1952 dann in Betracht, wenn ein Unternehmer wirtschaftliche Maßnahmen im Sinne des § 72 Abs. 1 Satz 2 BetrVG 1952 durchführt, ohne daß die Zustimmung des Betriebsrats oder ein Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle vorliegt, und wenn er infolge der von ihm ergriffenen Maßnahmen genötigt ist, Kündigungen auszusprechen. In einem solchen Fall muß sich der Unternehmer nach der ständigen Rechtsprechung des Senats so behandeln lassen, als ob eine Einigung oder ein Einigungsvorschlag vorläge, wonach die Maßnahmen nicht durchgeführt werden sollen (zuletzt BAG AP Nr. 8 zu § 72 BetrVG unter 3 c der Gründe mit weiteren Nachweisen).

2. Die Grundsätze der vorgenannten und der sonstigen einschlägigen Entscheidungen sind auch im Streitfall anzuwenden.

a) Die von der Klägerin in ihrem Schreiben vom 3. Juni 1970 ausgesprochene Kündigung ist rechtswirksam. Eine rechtswirksame Kündigung ist nach § 74 BetrVG 1952 Voraussetzung für den Abfindungsanspruch.



Zwar ist dem Kläger nicht fristgemäß gekündigt worden. Nach Ziff. 8 Abs. 2 des nach dem Firmentarifvertrag zur Anwendung kommenden Manteltarifvertrages für die Holzindustrie bleibt die Vorschrift des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB unberührt. Danach ist die Länge der Kündigungsfrist von der Dauer des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen abhängig. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war der Kläger zur Zeit der Kündigung 48 Jahre alt und 21 Jahre bei der Beklagten tätig. Für den Kläger galt somit gemäß § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB eine Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Monatsende.

Die Kündigung war demnach, da die gesetzliche Mindestfrist nicht eingehalten war, an sich unwirksam (§ 134 BGB). Sie ist auch nicht dadurch wirksam geworden, daß es der Kläger unterlassen hat, eine Kündigungsschutzklage zu erheben; nach § 13 Abs. 3 KSchG findet das Kündigungsschutzgesetz auf Kündigungen keine Anwendung, die bereits aus anderen Gründen als wegen sozialer Ungerechtfertigkeit rechtsunwirksam sind.

Die Kündigung vom 3. Juni 1970 muß jedoch gemäß § 140 BGB in eine wirksame ordentliche Kündigung zum 31. August 1970 umgedeutet werden. Eine solche Umdeutung rechtfertigt sich aus dem Gesichtspunkt, daß der Wille der Beklagten nach der Begründung ihrer Kündigung dahin ging, das Arbeitsverhältnis jedenfalls zum nächst zulässigen Termin zu beenden. Das hat auch der Kläger anerkannt, indem er die Abfindung nach § 74 BetrVG verlangt; sie setzt nun einmal eine rechtswirksame Kündigung voraus.

b) Ohne erkennbaren Rechtsirrtum hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die von der Beklagten durchgeführte Umstellung ihres Betriebes eine Einschränkung und Stilllegung im Sinne des § 72 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BetrVG 1952 war.

Durch die im Frühjahr 1969 begonnene Umstellung des Betriebes hat sich die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer unstrittig von 55 bis 60 Personen auf 38 Personen verringert. Damit sind die Voraussetzungen des § 72 Abs. 1 Satz 1 BetrVG 1952 erfüllt: Zu Beginn der Betriebsänderung hatte die Beklagte mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt; die infolge der Umstel-



lung des Betriebes ausgeschiedenen Arbeitnehmer machen ungefähr ein Drittel der früheren Belegschaft aus und stellen deshalb einen erheblichen Teil der Belegschaft im Sinne des § 72 Abs. 1 Satz 1 BetrVG 1952 dar.

c) Zu Unrecht macht die Revision geltend, ein Abfindungsanspruch entfalle deshalb, weil die von der Beklagten durchgeführte Betriebsänderung keine wesentlichen Nachteile für die Belegschaft zur Folge gehabt habe; die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer hätten einen anderen, dem bisherigen nicht nachstehenden Arbeitsplatz gefunden oder doch bei einer Arbeitssuche von allenfalls wenigen Tagen finden können.

Hierauf kommt es, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, nicht an. Es ist auch nicht zu prüfen, ob die Notwendigkeit einer Arbeitssuche von nur wenigen Tagen ein wirtschaftlicher Nachteil sein kann. Wie der Senat in seiner Entscheidung AP Nr. 6 zu § 72 BetrVG unter 2 der Gründe ausgeführt hat, ergibt sich bereits aus dem Gesetz selbst, daß die Fälle des § 72 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a - e BetrVG 1952 eine Betriebsänderung darstellen, die, wie das Gesetz sagt, wirtschaftliche Nachteile zur Folge haben können. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hängt nicht davon ab, ob im konkreten Fall Nachteile entstanden sind. Darüber hinaus sind jedenfalls für den Kläger nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts tatsächlich auch Nachteile entstanden (kürzere Kündigungsfrist, geringere Urlaubsdauer).

d) Unbegründet sind die Einwendungen der Revision gegen die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, bei den von der Beklagten aus Anlaß der Umstellung des Betriebes stillgelegten Betriebsabteilungen handele es sich um wesentliche Betriebsteile im Sinne des § 72 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BetrVG 1952. Wenn das Landesarbeitsgericht auf Grund der betrieblichen Aufgaben, der Stellung der einzelnen Abteilungen in der betrieblichen Organisation und ihrer Beschäftigtenzahl zu der Annahme gekommen ist, es lägen wesentliche Betriebsteile vor, so ist darin ein reversibler Rechtsverstoß nicht zu erkennen. Allein schon der Umstand, daß die Zahl der insgesamt beschäftigten Arbeitnehmer nach der Betriebsänderung etwa um ein Drittel geringer war als vordem,



nötigt zu dem Schluß des Landesarbeitsgerichts. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind die Vorschriften der §§ 72 ff. BetrVG 1952 von einem sozialen Schutzgedanken zugunsten der Belegschaft und ihrer Angehörigen getragen. Ihm würde nicht Rechnung getragen, wollte man bei einem Rückgang der Belegschaft in dem in Rede stehenden Ausmaß bei einer Stilllegung von Betriebsteilen nicht von wesentlichen Betriebsteilen sprechen. Die Tatbestände des § 72 Abs. 1 Satz 2 BetrVG 1952 stellen auf Fälle von bedeutsamem sozialen Gewicht ab, was bereits aus ihrem schlichten Nebeneinanderstehen ersichtlich ist.

e) Die Revision irrt, wenn sie meint, der in § 72 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BetrVG 1952 geregelte Tatbestand komme nicht zum Zuge, weil die vorgenommene Betriebsänderung offensichtlich auf einer Veränderung der Marktlage beruhe; § 72 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d schließe in diesem Falle die Anwendbarkeit des § 72 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BetrVG 1952 und damit das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus, so daß ein Abfindungsanspruch entfalle.

Es ist der Revision zuzugeben, daß der Fall einer grundlegenden Änderung des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen mit dem Fall einer Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen zusammenfallen kann. Es braucht jedoch nicht geprüft zu werden, ob ein solches Zusammentreffen im Streitfall angenommen werden muß. Selbst dann, wenn die Tatbestände des § 72 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a mit denen des § 72 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d BetrVG 1952 zusammenfallen, wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausgelöst; das gilt auch dann, wenn die grundlegenden Änderungen des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen offensichtlich auf einer Veränderung der Marktlage beruhen.

Eine grundlegende Änderung des Betriebszwecks auf Grund einer veränderten Marktlage braucht nicht zur Entlassung von Arbeitnehmern zu führen. Werden aber im Zuge einer solchen Änderung wesentliche Betriebsteile eingeschränkt oder stillgelegt, trifft also in einem solchen Falle der in § 72 Abs. 1



Satz 2 Buchst. a geregelte Tatbestand mit dem in § 72 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d BetrVG 1952 geregelten Tatbestand zusammen, so geht die Bestimmung des § 72 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BetrVG 1952 vor. Das folgt wiederum aus dem sozialen Schutzgedanken der §§ 72 ff. BetrVG 1952. Die Fälle des § 72 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d BetrVG 1952 enthalten, ebenso wie der Fall des Buchst. e, eine Ausnahme; der Fall des Buchst. a gilt dagegen gegenüber den zuerst genannten Fällen unbedingt. Bei einem Zusammentreffen der Tatbestände darf dann der Tatbestand dieser letzteren Vorschrift wegen ihres sozialen Gehaltes nicht zum Wegfall kommen.

Dem kann nicht entgegengehalten werden, daß bei dieser Lösung die unternehmerische Initiative unzulässig eingeschränkt würde. Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im Rahmen der §§ 72 ff. BetrVG 1952 wirkt sich lediglich dahin aus, daß es unter Umständen für den Unternehmer zusätzliche Kosten verursachen kann. Dagegen wird im übrigen in die unternehmerische Handlungsfreiheit nicht eingegriffen. Der soziale Gedanke der Regelungen erhält seinerseits letztlich sein Gewicht durch das Sozialstaatsprinzip der Verfassung.

f) Nach den von der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist der Betriebsrat bei der Betriebsänderung nicht dem Gesetz entsprechend eingeschaltet worden. Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizupflichten, daß in der von der Beklagten behaupteten Erörterung der geplanten Betriebsänderung mit dem Betriebsrat keine Zustimmung des Betriebsrats gesehen werden kann. Da die Beklagte das Verfahren der §§ 72 Abs. 2, 73 BetrVG 1952 jedenfalls nicht ausgeschöpft hat, muß sie sich so behandeln lassen, als ob eine Einigung oder ein Einigungsvorschlag vorläge, demzufolge sie dem Kläger nicht hätte kündigen dürfen (BAG 10, 329 [333/334] = AP Nr. 2 zu § 72 BetrVG). Der Vortrag der Beklagten gibt im übrigen auch nichts dafür her, daß sie durch zwingende Gründe im Sinne des § 74 BetrVG 1952 zu der Kündigung genötigt gewesen wäre.

g) Demnach liegen die gesetzlichen Voraussetzungen der §§ 72 ff. BetrVG 1952 vor. Die Beklagte ist zur Zahlung einer Abfindung verpflichtet.



3. Soweit die Revision sich gegen die Höhe der vom Landesarbeitsgericht festgesetzten Abfindung wendet, verkennt sie, daß für deren Festlegung gemäß § 74 BetrVG 1952 die Vorschrift des § 10 KSchG n.F. anzuwenden ist. Danach kommt es wesentlich auch auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses an.

Zudem ist dem Landesarbeitsgericht insoweit ein Beurteilungsspielraum eingeräumt, so daß von dem Revisionsgericht nur nachgeprüft werden kann, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff der Angemessenheit verkannt oder hierbei wesentliche Umstände nicht berücksichtigt oder gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen hat. Solche Rechtsfehler sind hier nicht ersichtlich. Vor allem ist der Abfindungsanspruch des § 74 BetrVG 1952 kein Schadenersatzanspruch. Das Landesarbeitsgericht konnte daher zu Recht den ideellen Nachteil des Klägers, der in dem Verlust seines langjährigen Arbeitsplatzes liegt, bei der Ermittlung der Höhe der Abfindung maßgeblich mit berücksichtigen.

gez. Dr. Müller

Wichmann

Wendel

Rothweiler

Hoffmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)