

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

10. JUNI 1969

Gesetz: BetrVG §§ 72, 73, 74, 56; BGB §§ 254, 242

Leitsätze:

1. Die Stilllegung eines wesentlichen Betriebsteils ist stets eine Betriebsänderung, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder wesentliche Teile der Belegschaft zur Folge haben kann; ob sie im Einzelfall solche wesentlichen Nachteile zur Folge hat, ist unerheblich.
2. Nicht nur der Unternehmer, der bei einer geplanten Betriebsstilllegung den Betriebsrat völlig übergeht, ist bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen der §§ 72 ff BetrVG zur Zahlung der Abfindung verpflichtet, sondern auch der Unternehmer, der nach anfänglicher Einschaltung des Betriebsrats, bei der es aber nicht zu einem Interessenausgleich gekommen ist, das im Gesetz vorgeschriebene Verfahren (Einschaltung einer Behörde und etwa der Vermittlungsstelle) nicht voll ausschöpft (Weiterführung von BAG 10, 329 = AP Nr. 2 zu § 72 BetrVG).
3. Kündigt der Unternehmer den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf eine geplante Betriebsstilllegung, so wird er von seiner Verpflichtung zur Zahlung von Abfindungen nach § 74 BetrVG nicht, und zwar auch nicht teilweise, dadurch befreit, daß er den Arbeitnehmern Verhandlungen über eine Beschäftigung in einem anderen seiner Betriebe anbietet und die Arbeitnehmer dieses Angebot nicht annehmen.
4. Unter den zwingenden Gründen im Sinne von § 74 BetrVG sind nicht die zur Betriebsstilllegung führenden Gründe zu verstehen, sondern die Gründe, die den Unternehmer zwingen, von dem Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle abzuweichen.

Aktenzeichen: 1 AZR 2/69

Urteil des BAG vom 10. Juni 1969 LAG Düsseldorf



1. AZR 2/69

8 Sa 440/68 Düsseldorf (Köln)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 10. Juni 1969

gez. Henkelmann,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

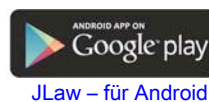
In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 10. Juni 1969 durch den
Präsidenten Prof. Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Schrö-
der und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Göbel
und Neumann für Recht erkannt:

- 2 -



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



- 2 -

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 19. November 1968 - 8 Sa 440/68 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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

Tatbestand:

Die Beklagte betreibt eine Maschinenfabrik. Ihre Hauptverwaltung ist in M . In verschiedenen anderen Orten unterhält sie Zweigbetriebe, in denen Spritzguß- und verwandte Maschinen hergestellt werden. Einen Betrieb unterhielt die Beklagte in D . Dort wurde die gesamte Maschinenbauabteilung zum 30. September 1967 aufgelöst. Am 8. September 1967 sprach die Beklagte den Klägern gegenüber die Kündigung zum 30. September 1967 aus, nachdem die Zustimmung des Arbeitsamts zur Massenentlassung am 24. August 1967 erteilt worden war. Von der Stilllegung in D wurden etwa 70 Arbeitnehmer betroffen.

Die Kläger haben im vorliegenden Rechtsstreit die Zahlung von Abfindungen begehrt und dazu vorgetragen, die Stilllegung des Betriebes in D sei ohne Zustimmung des Betriebsrats und ohne Einigungsvorschlag einer Vermittlungsstelle erfolgt. Sie haben beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an die Kläger eine Abfindung zu zahlen, deren Höhe sie in das Ermessen des Gerichts gestellt haben.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat vorgetragen, der Betriebsrat sei zur beabsichtigten Stilllegung der Betriebsstätte D gehört worden. Verhandlungen hierüber hätten am 17. und 21. August 1967 in M stattgefunden. Bereits am 18. Juli 1967 sei der Betriebsrat auf den rückläufigen Umsatz und das Erfordernis von Kosteneinsparungen hingewiesen worden. Die

- 3 -



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



Kläger hätten die ihnen gebotene Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb der Beklagten abgelehnt. Deshalb sei das Recht auf Zahlung einer Abfindung verwirkt.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte dazu verurteilt, an den Kläger A 1.800,-- DM, an den Kläger B 1.500,-- DM, an den Kläger M 2.500,-- DM, an den Kläger H 1.500,-- DM und an den Kläger N 1.000,-- DM zu zahlen. Die gegen dieses Urteil eingelegte Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während die Kläger um Zurückweisung der Revision bitten.

Entscheidungsgründe:

1. Nach § 72 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Betriebsrat bei geplanten Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, in Betrieben mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern ein Mitbestimmungsrecht. Zu den Betriebsänderungen im Sinne des vorgenannten Satzes gehören nach § 72 Abs. 1 Satz 2 a BetrVG die Einschränkung und die Stilllegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen.

Aus § 72 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ergibt sich, daß das Ziel des in § 72 Abs. 1 Satz 1 BetrVG genannten Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats das Zustandekommen eines Interessenausgleichs ist. Falls ein Interessenausgleich nicht zustande kommt, kann der Unternehmer oder der Betriebsrat eine behördliche Stelle um Vermittlung ersuchen. Geschieht dies nicht oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, so kann nach § 72 Abs. 2 Satz 2 BetrVG der Unternehmer oder der Betriebsrat eine Vermittlungsstelle anrufen, der der Unternehmer und der Betriebsrat nach § 73 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bestimmte Vorschläge zur Bei-



- 4 -

legung der Meinungsverschiedenheiten machen sollen.

Nach § 73 Abs. 1 Satz 2 BetrVG hat die Vermittlungsstelle eine Einigung der Parteien zu versuchen. Gelingt eine Einigung nicht, so hat die Vermittlungsstelle nach § 73 Abs. 2 Satz 1 BetrVG von sich aus einen Einigungsvorschlag zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten zu machen, wobei sie von den Vorschlägen der Parteien abweichen kann. Liegt ein Einigungsvorschlag (§ 73 Abs. 2 BetrVG) vor - oder kommt eine Einigung zustande (§ 73 Abs. 1 BetrVG) - und wird der Unternehmer infolge von Handlungen oder Unterlassungen, die von dem Einigungsvorschlag - oder der Einigung - ohne zwingenden Grund abweichen, genötigt, Kündigungen auszusprechen, so können nach § 74 BetrVG die von rechtswirksamen Kündigungen betroffenen Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht Klage erheben mit dem Antrag, den Unternehmer zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen; § 8 KSchG gilt entsprechend mit der Maßgabe, daß bei der Festsetzung der Abfindung die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers sowie die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers und des Unternehmens zu berücksichtigen sind.

2. Die Revision stellt nicht in Abrede, daß es sich im Streitfall um eine geplante Betriebsänderung im Sinne von § 72 Abs. 1 BetrVG gehandelt hat. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist die gesamte Maschinenbauabteilung in D stillgelegt worden; davon wurden etwa 70 Arbeitnehmer betroffen. Damit ist bei der Aufgabe und der Größe der Maschinenbauabteilung im Betriebsgefüge der Beklagten ein wesentlicher Betriebs- teil stillgelegt worden. Aus der schlicht genannten Zahl der betroffenen Arbeitnehmer ergibt sich zugleich, daß im Betrieb jedenfalls in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt waren. Schließlich stellen die 70 Arbeitnehmer, denen gekündigt worden ist, einen, wie die Beklagte nicht bestreitet, erheb-

- 5 -



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



lichen Teil der Belegschaft dar.

Zu Unrecht macht die Revision geltend, die geplante Betriebsänderung hätte wesentliche Nachteile für erhebliche Teile der Belegschaft nicht zur Folge zu haben brauchen. Die betroffenen Arbeitnehmer hätten einen neuen Arbeitsplatz in einem anderen Werk der Beklagten finden können.

Daß eine Stilllegung eines wesentlichen Betriebsteils eine Maßnahme ist, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben kann, ergibt sich aus dem Gesetz selbst. Nach § 72 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist jede Stilllegung eines wesentlichen Betriebsteils eine Betriebsänderung im Sinne des § 72 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, d. h. eben eine Betriebsänderung, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben kann (so auch Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Betriebsverfassungsgesetz, 8. Aufl., § 72 Anm. 5, mit einer Übersicht über die in der Rechtslehre zu dieser Frage vertretenen Ansichten). In § 72 Abs. 1 BetrVG ist als Voraussetzung für das Bestehen eines Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates nicht darauf abgestellt, ob die konkrete Maßnahme wesentliche Nachteile für die Belegschaft zur Folge hat oder nicht. Nach der vorgenannten Vorschrift kommt es vielmehr nur darauf an, ob eine Betriebsänderung wesentliche Nachteile für die Belegschaft zur Folge haben kann. Schon diese Formulierung des Gesetzgebers spricht für die Annahme, daß alle in § 72 Abs. 1 Satz 2 BetrVG genannten Fälle bei der sie kennzeichnenden Eigenart solche Betriebsänderungen sind, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft zur Folge haben können. Dafür spricht insbesondere und zwingend, daß in § 72 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nicht schlechthin von Betriebsänderungen die Rede ist, sondern eben von Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1. Mit der Begründung, eine Betriebsstillegung werde im konkreten Fall nicht zu we-



- 6 -

sentlichen Nachteilen für die Belegschaft führen, kann sonach das Bestehen eines obligatorischen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates für den Fall einer geplanten Betriebsstillegung nicht geleugnet werden. Das Maß der eintretenden oder drohenden Nachteile ist vielmehr erst in dem aufgrund des Mitbestimmungsrechts erforderlichen Verfahren vor der Behörde (§ 72 Abs. 2 Satz 1 BetrVG) oder der Vermittlungsstelle (§ 72 Abs. 2 Satz 2 BetrVG) zu prüfen und zu berücksichtigen. Das Prinzip des Interessenausgleichs gilt auch hier. Diese Verfahren kommen zum Zuge, wenn der unmittelbare Interessenausgleich zwischen Betriebsrat und Unternehmer nicht zustande kommt.

Wegen der Gesetzeslage kommt es nicht darauf an, ob die Beklagte, wie sie behauptet, vor oder nach dem Ausspruch der Kündigungen sich bereit erklärt hat, mit den Entlassenen über eine Einsatzmöglichkeit in dem 18 km entfernten Betrieb in M und über die Lohnhöhe im Falle der Begründung neuer Arbeitsverhältnisse in M zu verhandeln. Dies würde das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht ausschließen, wäre vielmehr erst in dem aufgrund des Mitbestimmungsrechts einzuleitenden Einigungsverfahren einschließlich des Versuchs eines Interessenausgleichs zwischen Betriebsrat und Unternehmer zu berücksichtigen. Übrigens ergibt sich für den Streitfall aus dem Schreiben der Beklagten vom 22. September 1967 (Bl. 114 der Vorakten), daß sich die Beklagte bis zum Ausspruch der Kündigungen keineswegs bindend bereit erklärt hatte, den Entlassenen neue Arbeitsplätze in M zu verschaffen. Durch die Kündigungen war die Existenzgrundlage der Entlassenen jedenfalls gefährdet, und das nachträglich gemachte, die Beklagte keineswegs bindende "Angebot" zu Verhandlungen war nicht geeignet, den durch die Betriebsstillegung drohenden Nachteil von vornherein auszuschließen. Im Streitfall hat somit die Maßnahme der

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

- 7 -



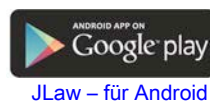
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

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

Beklagten nicht nur wegen § 72 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, sondern auch tatsächlich einen wesentlichen Nachteil für erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können und auch zur Folge gehabt.

3. Ihre in den Vorinstanzen zunächst aufgestellte Behauptung, der Betriebsrat habe sich mit der Stillegung der Maschinenbauabteilung in D einverstanden erklärt, hat die Beklagte nicht aufrechterhalten. Sie hat vielmehr in der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht zu Protokoll vom 19. November 1968 (Bl. 168 Rückseite der Vorakten) zugestanden, daß sie z. Zt. der Verhandlung vom 20. September 1967, in der sich der Betriebsrat mit der Stillegung nach Angabe der Beklagten nicht mehr befaßt haben soll, bereits mit der Verlagerung des Betriebes nach M begonnen hatte; auch waren zu dieser Zeit die Kündigungen längst ausgesprochen. Wenn der Betriebsrat am 20. September 1967 sich mit der Stillegung nicht mehr befaßt haben sollte, so könnte aus seinem Schweigen nicht sein Einverständnis mit der Stillegung gefolgert werden. Bei der Bedeutung des Interessenausgleichs muß sein Einverständnis eindeutig vorliegen. Im übrigen hat selbst die Beklagte nur von Verhandlungen mit dem Betriebsrat und von seiner Unter- richtung gesprochen. Es ist daher davon auszugehen, daß ein Interessenausgleich im Sinne von § 72 Abs. 2 Satz 1 BetrVG nicht zustande gekommen ist.

Die Beklagte hätte im Hinblick auf das gesetzlich begründete obligatorische Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, wollte sie der Verpflichtung zur Zahlung von Abfindungen entgehen, nunmehr das gesetzlich vorgeschriebene Verfahren voll durchführen, d. h. durch Anrufung einer behördlichen Stelle und/oder einer Vermittlungsstelle eine Einigung mit dem Betriebsrat und für den Fall, daß das nicht zu erreichen war, einen Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle herbeiführen müssen. Sie hat das nicht getan, sondern, ohne daß es zu einem



- 8 -

Interessenausgleich, zu einer Einigung oder zu einem Einigungsvorschlag gekommen ist, die Maßnahme der Stilllegung durchgeführt und die Kündigungen ausgesprochen. Dadurch hat sie die wesentlichen Voraussetzungen erfüllt, unter denen sie zur Zahlung der Abfindungen verpflichtet ist.

Zwar setzt § 74 BetrVG seinem Wortlaut nach voraus, daß die Verpflichtung zur Zahlung dann gegeben ist, wenn die Einigungsstelle tatsächlich tätig geworden ist (so Erdmann, Betriebsverfassungsgesetz, 2. Aufl., § 74 Anm. 3; Sahmer, Betriebsverfassungsgesetz, § 74 Anm. 6). Dieser Ansicht ist der Senat jedoch bereits in der Entscheidung BAG 10, 329 = AP Nr. 2 zu § 72 BetrVG entgegengetreten. Sie kann schon deshalb nicht zutreffend sein, weil es andernfalls der Unternehmer in der Hand hätte, den Abfindungsforderungen der entlassenen Arbeitnehmer dadurch zu entgehen, daß er das vom Gesetz vorgesehene Verfahren nicht voll durchführt, sondern, wie das auch im Streitfall geschehen ist, ohne weiteres die Stilllegung einleitet und Kündigungen ausspricht. Das kann der Gesetzgeber nicht gewollt haben. Anderenfalls würde der soziale Schutzgedanke, der dem sog. Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz zugrunde liegt und der für die Arbeitnehmer von erheblicher Bedeutung ist, durch einen einseitigen Akt des Unternehmers im unmittelbaren Ergebnis außer Kraft gesetzt werden können. Es besteht deshalb entgegen der Ansicht der Revision kein Anlaß, von der in BAG 10, 329 ^{333, 334} vertretenen Auffassung abzurücken, daß die in § 74 BetrVG genannten Abfindungsforderungen auch dann entstehen können, wenn der im Gesetz vorgesehene und nach Lage der Sache im konkreten Fall erforderliche Verfahrensgang nicht eingehalten ist. Das gilt nicht nur dann, wenn der Unternehmer den Betriebsrat völlig übergangen hat. Es gilt auch dann, wenn er ihn zwar gehört hat, dann aber ohne Einigung mit dem Betriebsrat die

- 9 -



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

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

mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen eingeleitet hat, ohne daß das im Gesetz vorgesehene Verfahren voll ausgeschöpft ist. Nur die volle Ausschöpfung des Verfahrens wird der Bedeutung des hier in Rede stehenden sozialen Schutzgedankens gerecht.

Zuzugeben ist der Revision, daß nach § 72 Abs. 2 Satz 2 BetrVG die Vermittlungsstelle sowohl vom Unternehmer wie vom Betriebsrat angerufen werden kann. Gleichwohl ist der von der Beklagten erhobene Vorwurf unberechtigt, daß das Landesarbeitsgericht über den Inhalt der gesetzlichen Regelung und die nach diesem an den Unternehmer zu stellenden Anforderungen hinausginge, wenn es vom Unternehmer die Anrufung der Vermittlungsstelle fordere, falls er der Verpflichtung zur Zahlung von Abfindungen entgehen wolle. Es kann dahingestellt bleiben, ob es eine Amtspflichtverletzung des Betriebsrats bedeutet, daß dieser nicht seinerseits die Vermittlungsstelle angerufen hat; eine solche etwaige Amtspflichtverletzung könnte den Klägern vielleicht nicht entgegengehalten werden, da der Betriebsrat ein betriebsverfassungsrechtlich eigenständiges Organ, nicht aber Erfüllungsgehilfe der Arbeitnehmer ist. Wesentlich ist, daß es in den Fällen der §§ 72 ff. BetrVG eben der Unternehmer ist, der etwas erreichen und die bestehenden Verhältnisse ändern will. Ebenso wie in § 56 BetrVG muß er auch im Bereich der §§ 72 ff. BetrVG das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats achten und darum notfalls von sich aus die Vermittlungsstelle anrufen, um das von ihm erstrebte Ziel zu erreichen. Er kann dazu zwar nicht gezwungen werden. Unterläßt er es, so muß er aber die Folgen dieser seiner Unterlassung tragen. Wenn er nicht die Voraussetzungen dafür schafft, daß die Vermittlungsstelle einen Einigungsvorschlag machen kann, so trifft ihn, um dessen Angelegenheiten es maßgeblich geht, falls die weiteren Voraussetzungen des Gesetzes vorliegen, die Pflicht zur Zahlung der Abfindung nach § 74 BetrVG (so schon BAG 10, 329 [332/332⁷]).



- 10 -

4. Zu Unrecht meint die Beklagte weiter, die Kläger hätten ihr Recht auf Abfindung verwirkt; sie hätten ihre Lage selbst verschuldet, weil sie sich auf ein Angebot der Beklagten, sie in M zu beschäftigen, nicht eingelassen hätten. Dem kann schon deshalb nicht gefolgt werden, weil die Beklagte den Klägern, ohne daß ein entsprechender Einigungsvorschlag vorlag, gekündigt hat. Dadurch ist der Anspruch der Kläger auf Zahlung der Abfindung entstanden. Der Vortrag der Beklagten ist nicht schlüssig. Die Kläger waren nicht verpflichtet, auf ein etwaiges Angebot der Beklagten einzugehen, sie in M neu einzustellen. Das Gesetz gibt den gekündigten Arbeitnehmern vielmehr in Fällen, in denen ein Einigungsvorschlag nicht herbeigeführt worden ist, ohne weiteres das Recht, die Kündigung wirksam werden zu lassen, aus dem Betrieb auszuschcheiden und die Abfindung zu verlangen. Wären die Arbeitnehmer gehalten, sich hier auf ein Angebot des Unternehmers einzulassen und es nicht ohne Grund abzulehnen, könnte der Unternehmer durch sein Vorgehen wieder das Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten wirkungslos werden lassen. Um einen möglichst sachgerechten Interessenausgleich sicherzustellen, der den Arbeitnehmern, übrigens aber auch dem Unternehmer dient, muß die Sanktionswirkung des § 74 BetrVG aufrechterhalten bleiben.

Was die Beklagte mit Verwirkung bezeichnet, ist in Wahrheit nichts anderes als ihr Begehren, im Streitfall die Vorschrift des § 254 BGB anzuwenden. Dieser Versuch muß daran scheitern, daß es sich vorliegend nicht um Schadenersatzansprüche handelt, sondern um den gesetzlichen Anspruch aus § 74 BetrVG, auf den § 254 BGB ebenso wenig angewendet werden kann wie auf Erfüllungsansprüche und solche aus Bereicherung. Selbst wenn das "Angebot" der Beklagten, was aber nicht der

- 11 -



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

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

Fall ist, für diese bindend und für die Arbeitnehmer nicht durchaus vage gewesen wäre, könnte in dem Verhalten der Kläger, die nur das ihnen durch das Gesetz zugestandene Recht geltend machen, wegen der eben genannten Bedeutung dieses Rechtes auch kein Verstoß gegen § 242 BGB gesehen werden.

5. Aus alledem folgt, daß die gesetzlichen Voraussetzungen der §§ 72, 73 BetrVG zur Entstehung der Abfindungsforderung vorliegen und auch nicht weggefallen sind. Da die Beklagte die Kündigungen der Kläger unstreitig infolge der geplanten Stilllegung ausgesprochen hat, hängt die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung der Abfindung davon ab, ob die Beklagte ohne zwingenden Grund gehandelt hat.

Die Beklagte trägt in dieser Hinsicht die Gründe vor, aus denen nach ihrer Auffassung die Stilllegung unvermeidbar war und die Kündigungen notwendig wurden. Dieser Vortrag ist ebenfalls nicht schlüssig. § 74 BetrVG stellt nämlich nicht darauf ab, ob zwingende Gründe für die Stilllegung vorlagen. Er spricht vielmehr von einem Grund, der den Unternehmer zum Abweichen von dem Einigungsvorschlag zwingt. Das ist etwas anderes, was die Beklagte verkannt hat.

Die Beklagte hat nichts in der Richtung vorgetragen, wie der Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle, wäre sie angerufen worden, aller Voraussicht nach gelaute hätte und welche zwingenden Gründe dann vorgelegen hätten, die sie veranlassen konnten, von dem voraussichtlichen Einigungsvorschlag abzuweichen. Der Vortrag der Revision läuft vielmehr auf den Versuch hinaus darzutun, daß die Kündigungen, die den Klägern gegenüber ausgesprochen sind, betriebsbedingt gewesen seien. Das genügt aber nicht, um einen zwingenden Grund im Sinne des § 74 BetrVG darzustellen (Erdmann, aaO, Anm. 8). Zwingende Gründe im Sinne dieser Vorschrift sind nämlich jedenfalls im allgemeinen nur nachträglich entstandene oder nachträglich zu Tage getretene - erkennbar gewor-

- 12 -

dene - Umstände, die die Vermittlungsstelle, wäre sie angerufen worden, eben mit Rücksicht auf die nachträgliche Entstehung oder Erkennbarkeit nicht berücksichtigen konnte (Erdmann, aaO.; vgl. auch Dietz, Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl., § 74 Anm. 8; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, aaO., § 74 Anm. 5). Auch Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., Bd. 3 S. 534, spricht von neuen Tatsachen oder doch von solchen Fällen, in denen die Einigungsstelle offensichtlich unrichtig geurteilt hat. Ob, wie er weiter meint, das Vorliegen plausibler Gründe oder, wie Galperin-Siebert, Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl., § 74 Anm. 10 - siehe andererseits aber auch aaO., Anm. 24 - meinen, das Fehlen von Willkür ausreicht, um die Annahme des Vorliegens zwingender Gründe im Sinne von § 74 BetrVG zuzulassen, ist hier nicht zu entscheiden. Die Beklagte hat nichts vorgetragen, was den Schluß darauf zulassen könnte, daß Umstände eingetreten seien, die nicht bereits von der Vermittlungsstelle hätten berücksichtigt werden können oder daß, um den Gedanken Nikischs und Galperin-Sieberts, unterstellt, sie seien zutreffend, zu folgen, die Einigungsstelle offensichtlich unrichtig geurteilt, der Unternehmer nach Ergehen des Einigungsvorschlags plausible Gründe gehabt oder ohne Willkür gehandelt hätte. Es ist bei dem Fehlen jeder näheren Anhaltspunkte davon auszugehen, daß die Vermittlungsstelle einen den Belangen beider Parteien Rechnung tragenden und auch im übrigen zutreffenden Einigungsvorschlag gemacht hätte.

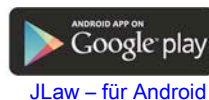
6. Fehlt es somit am Vorliegen zwingender Gründe im Sinne von § 74 BetrVG, so sind die Abfindungsforderungen dem Grunde nach gerechtfertigt. Es bestehen aber auch hinsichtlich ihrer Höhe keine Bedenken. Der Revision kann nicht gefolgt werden, wenn sie meint, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht nicht berücksichtigt, daß die Kläger die Chance, in M be-

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

- 13 -



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

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

schäftigt zu werden, leichtfertig ausgeschlagen hätten. Wie schon ausgeführt, kann den Klägern ihr hiermit im Zusammenhang stehendes Verhalten nicht zum Vorwurf gemacht werden. Das gilt auch für die Höhe der Abfindungsforderung und für ein etwaiges Fehlverhalten des Betriebsrats.

Im übrigen halten sich die Ausführungen des angefochtenen Urteils zur Höhe der Klageforderungen im Rahmen des dem Tatsachenrichter einzuräumenden Ermessensspielraums. Das Landesarbeitsgericht berücksichtigt insbesondere, wie es das Gesetz vorschreibt, die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die beiderseitige wirtschaftliche Lage. Insoweit ist nicht zu erkennen, daß das Landesarbeitsgericht rechtlichen Irrtümern unterlegen wäre. Beanstandungen sind insoweit von der Revision auch nicht erhoben worden.

gez. Dr. Müller

Dr. Schröder

Wichmann

Bundesarbeitsrichter
Neumann ist infolge
Urlaubs an der Unterschrift verhindert:

Dr. Göbel

Dr. Müller

