

17. Sep. 1957

Matthias Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

328

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

Gesetz: KSchG § 13

BetrVG § 72, § 66 Abs. 1 und 2

Leitsätze:

1. Ob ein Unternehmer bei Vorliegen eines Sachverhalts, der eine sinnvolle Weiterarbeit seines Betriebs ausschließt, Folgerungen in der Richtung zieht, daß der Betrieb Betriebsferien oder Kurzarbeit einlegt, oder ob der Unternehmer andere Ausweichmöglichkeiten wählt oder aber zu dem Mittel der Betriebsstillegung schreitet, unterliegt letztlich der Entscheidung des Unternehmers in seiner eigenen Unternehmerverantwortlichkeit. Sein Ermessen ist insoweit nur dahin eingeschränkt, daß er nicht zu dem für die Arbeitnehmer besonders schwerwiegenden Schritt der Betriebsstillegung schreiten darf, wenn die Überwindung der Krisenzeit auf andere, nicht so einschneidende Weise möglich und zumutbar ist.
2. Zum Begriff der Betriebsstillegung.

Aktenzeichen: 1 AZR 352/56

Urteil des BAG vom 17. September 1957

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 352/56

Sa 91/56 (Hamm)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 17. September 1957

z. Mißler,
Angestellter
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

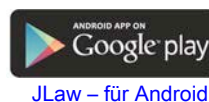
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. September 1957 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Dr. Martel und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Frey und Dr. Eichler für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm/Westf. vom 25. Mai 1956 - 4 Sa 91/56 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war bei den Beklagten, die einen Zwischenmeisterbetrieb der Damenoberbekleidung mit etwa 40 Belegschaftsmitgliedern besitzen, als Bügler beschäftigt. Im Oktober 1955 wurde dem Kläger, der damals Mitglied des Wahlvorstandes zur Betriebsratswahl im Betrieb der Beklagten war, mit der Begründung gekündigt, daß eine Weiterbeschäftigung mangels Vorliegens von Aufträgen nicht möglich sei. Außer dem Kläger wurde weiteren 10 Arbeitnehmern gekündigt. Der Kläger, der annahm, die Kündigung sei erfolgt, weil er im Wahlvorstand tätig sei, erhob Kündigungsschutzklage. Im Laufe des Prozesses trug er weiter vor, die Kündigung sei auch deshalb unwirksam, weil zu ihr die Zustimmung des Massenentlassungsausschusses gefehlt habe. Die Beklagte nahm die Kündigung zurück, so daß sich der Prozeß hierdurch erledigte.

Am 22. November 1955 stellten die Beklagten beim Arbeitsamt den Antrag, der Entlassung von 35 Arbeitnehmern zuzustimmen und die Sperrfrist bis zum 7. Dezember abzukürzen. Dieser Antrag trug den Vermerk der Betriebsratsvorsitzenden: "Zur Kenntnis genommen". Am 23. November 1955 kündigten die Beklagten 35 Arbeitnehmern, darunter dem Kläger, der inzwischen in den Betriebsrat gewählt war, zum 7. Dezember. Am 2. Dezember 1955 bezeichnete die Betriebsratsvorsitzende in einem Schreiben an das Arbeitsamt die von den Beklagten für die Massenentlassung angegebenen Gründe als sachlich und wahrheitsgemäß. Sie befürwortete den Antrag der Beklagten. Das Arbeitsamt gab diesem Antrag, der Massenentlassung zuzustimmen, auf Grund einer Ausschlußverhandlung vom 7. Dezember 1955 statt. Nach dem Protokoll über diese Ausschußsitzung hat sich der Betriebsrat der Beklagten in der Sitzung vom 7. Dezember 1955 mit den Maßnahmen der Beklagten einverstanden erklärt.

Der Kläger hat gegen die Kündigung vom 22. November 1955 wiederum Klage erhoben. Diese Klage ist vom Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht abgewiesen worden. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag, festzustellen, daß die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung unwirksam ist, weiter.

- 3 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist vom Landesarbeitsgericht zugelassen, auch form- und fristgerecht eingelegt. Sachlich ist sie jedoch nicht begründet.

Der Kläger war zur Zeit der ihm gegenüber ausgesprochenen Kündigung Betriebsratsmitglied. Als solchem konnte ihm, abgesehen von dem Fall einer fristlosen Kündigung, der hier nicht vorliegt, nur gekündigt werden, wenn diese Kündigung aus Anlaß der Stilllegung des Betriebs oder einer Betriebsabteilung erfolgte. Gemäß § 13 KSchG ist in solchen Fällen die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds möglich, und zwar im allgemeinen frühestens zu dem Zeitpunkt der Stilllegung. Diesen Kündigungsschutz verlieren die Betriebsratsmitglieder nicht etwa mit Ausspruch der Kündigung, sondern erst mit dem Ablauf der Kündigungsfrist, d.h. grundsätzlich mit dem Zeitpunkt der Betriebsstillegung.

Das Landesarbeitsgericht hat die Voraussetzungen einer Betriebsstillegung im Betrieb der Beklagten bejaht. Die hiergegen von der Revision erhobenen Bedenken sind nicht begründet. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die der Entscheidung in der Revisionsinstanz zugrunde zu legen sind, war in dem Zeitpunkt, zu welchem die Beklagte die Massenentlassungen ausgesprochen hat, im Betrieb der Beklagten Arbeit für die dort beschäftigten Arbeitnehmer nicht mehr vorhanden. Wie das Landesarbeitsgericht feststellt, war nicht einmal in der Zeit vorher die Möglichkeit gegeben, die Arbeitnehmer ausreichend zu beschäftigen. In dem Zeitpunkt, zu dem die Kündigungen ausgesprochen wurden, lagen insbesondere keine Aufträge vor, die eine Arbeit im Betrieb, sei es in der Form der Kurzarbeit, sei es in der Form einer sonstigen Arbeitsstreckung, ermöglicht hätten. Es war nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in diesem Augenblick auch nicht abzusehen, wann die Beklagte ihren Betrieb wieder eröffnen konnte. Zwar ist nach diesen Feststellungen anzunehmen, daß die Beklagte die Absicht hatte, zu gegebener Zeit ihren Betrieb wieder aufzunehmen und auch die bisher beschäftigten Arbeitnehmer insgesamt oder doch jedenfalls zum überwiegenden Teil wieder einzustellen. Das steht aber der Tatsache



nicht entgegen, daß im Hinblick auf den zur Zeit des Ablaufs der Kündigungsfrist vorhandenen Auftragsmangel und Arbeitsmangel tatsächlich die Notwendigkeit zu einer Betriebsstilllegung gegeben war.

Eine solche Stilllegung setzt nach der in Rechtsprechung und Schrifttum überwiegend vertretenen Meinung die Auflösung der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Betriebs- und Produktionsgemeinschaft voraus, die ihre Veranlassung und zugleich ihren sichtbaren Ausdruck darin findet, daß der Unternehmer die bisherige wirtschaftliche Betätigung in der ernstlichen Absicht einstellt, die Weiterverfolgung des bisherigen Betriebszwecks dauernd oder für eine ihrer Dauer nach unbestimmte, wirtschaftlich nicht unerhebliche Zeitspanne aufzugeben. Vgl. Hueck, KSchG, 3. Aufl., § 13 Anm. 21 mit weiteren Angaben. Diese Voraussetzungen lagen, als die Beklagte ihre Belegschaft zum weitaus überwiegenden Teil entließ, nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts vor. Es steht dem nicht entgegen, daß die Beklagte nicht alle Arbeitnehmer entlassen hat; denn bei den 3 fortbeschäftigten Arbeitnehmern handelt es sich einmal um den Betriebsleiter, also offensichtlich um eine schwer ersetzbare Schlüsselkraft, zum anderen um 2 Verwandte, von denen die eine Bandleiterin, die andere Lehrling war. Diese Arbeitnehmer sind aber nicht mit einer laufenden Produktion beschäftigt worden, sondern mit Arbeiten, die der Pflege der Maschinen dienten. Während der Zeit nach der Betriebsstilllegung ist lediglich ein ganz unbedeutender Auftrag über 3 oder 4 Kostüme eingegangen. Die Ausführung dieses Auftrags steht jedoch der Annahme einer Betriebsstilllegung nicht entgegen, weil im Zeitpunkt der Stilllegung nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts dieser Auftrag noch nicht vorlag. Er ist vielmehr hiernach erst nach der Betriebsstilllegung erteilt worden. Wenn es auch zutreffen mag, daß die Beklagte in den früheren Jahren während bestimmter Zeitspannen an Auftragsmangel litt und daß sie diese Zeitspannen in anderer Weise als durch Stilllegung des Betriebs überbrückt hat, so ist doch dieser Umstand unerheblich für die Beantwortung der Frage, ob es sich im vorliegenden Fall um eine Betriebsstilllegung gehandelt hat. Ob ein Unternehmer bei Vorliegen eines Sach-



verhalts, der eine sinnvolle Weiterarbeit seines Betriebs ausschließt, Folgerungen in der Richtung zieht, daß der Betrieb Betriebsferien oder Kurzarbeit einlegt, oder ob der Unternehmer andere Ausweichmöglichkeiten wählt oder aber zu dem Mittel der Betriebsstillegung schreitet, unterliegt letztlich der Entscheidung des Unternehmers in seiner eigenen Unternehmerverantwortlichkeit. Sein Ermessen ist insoweit nur dahin eingeschränkt, daß er nicht zu dem für die Arbeitnehmer besonders schwerwiegenden Schritt der Betriebsstillegung schreiten darf, wenn die Überwindung der Krisenzeit auf andere nicht so einschneidende Weise möglich und zumutbar ist. Daß ein solcher Fall, in dem der Arbeitgeber nicht zur Betriebsstillegung hätte schreiten dürfen, hier vorliegt, ist aber weder aus den tatsächlichen, der Entscheidung des Revisionsgerichts zugrundezulegenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch aus dem Vortrag des Klägers ersichtlich. Es spricht insbesondere nichts dafür, daß der Unternehmer den Weg der Betriebsstillegung gewählt hat, um zu Entlassungen zu kommen, zu denen er sonst nach den Vorschriften des KSchG oder nach sonstigen Schutzvorschriften nicht hätte kommen können. Vielmehr steht einer solchen Annahme entgegen, daß nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im Zeitpunkt der Betriebsstillegung eine andere Ausweichmöglichkeit als eben die Stillegung nicht gegeben war. Diese tatsächlichen Feststellungen beruhen auf der eigenen Einlassung des Beklagten zu 1), die nach dem Berufungsurteil vom Kläger ausdrücklich zugestanden ist. Der Kläger kann sich deshalb nicht darauf berufen, daß die Beklagten eine Betriebsstillegung nicht vorgenommen hätten oder nicht hätten vornehmen dürfen.

Ist somit die Kündigung gegenüber dem Kläger als einem Betriebsratsmitglied durch die notwendige und vorgenommene Betriebsstillegung begründet, so ist weiter festzustellen, daß zu den im Hinblick auf die Betriebsstillegung erforderlichen Entlassungen aller Belegschaftsmitglieder die Beklagten ordnungsgemäß nach den Vorschriften des KSchG die Zustimmung des Arbeitsamts beantragt haben. Der insoweit erforderliche Antrag trägt den Vermerk der Betriebsratsvorsitzenden, daß sie ihn zur Kenntnis genommen habe. Dieser Vermerk ist



- 6 -

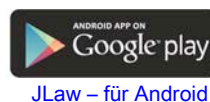
durch ein späteres Schreiben der Betriebsratsvorsitzenden und durch das Protokoll des Arbeitsamts erhärtet worden. All diese Unterlagen hat das Landesarbeitsgericht durch Bezugnahme zum Gegenstand seiner Feststellungen gemacht. Damit ist der von ihm gezogene Schluß gerechtfertigt, daß der Betriebsrat nicht nur zu den Maßnahmen des Arbeitsamts gehört worden ist, sondern daß er sogar sein Einverständnis dazu erteilt hat, daß die Beklagten zum Zwecke der Betriebsstilllegung die Massenentlassung vornahmen. Es liegt sonach ein ordnungsmäßiger Antrag und eine ordnungsmäßige Entscheidung des Arbeitsamts über die Zustimmung zur Massenentlassung vor, so daß nicht zu prüfen ist, ob sich der Kläger überhaupt auf etwaige Formfehler des arbeitsamtlichen Verfahrens berufen könnte.

Schließlich ist auch die nach dem Betriebsverfassungsgesetz gebotene Mitwirkung des Betriebsrats zu den Maßnahmen der Beklagten gegeben. Zwar sind die entsprechenden Erklärungen nur von der Betriebsratsvorsitzenden abgegeben worden. Wie das Berufungsgericht aber aus der Beweisaufnahme für die 3. Instanz bindend feststellt, war die Betriebsratsvorsitzende bei ihrer Entscheidung im Einvernehmen mit der Mehrheit des Betriebsrats, mit dem sie vorher Verhandlungen gepflogen hatte. Es bedarf deshalb keiner Erörterung der Frage, ob die Erklärung der Vorsitzenden allein ausgereicht hätte. Damit ist also auch die in § 72 BetrVG gebotene Mitwirkung des Betriebsrats gegeben. Eine weitere Mitwirkung des Betriebsrats nach § 66 BetrVG ist ebenfalls nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts anzunehmen. Hiernach hat der Betriebsrat nämlich den vom Arbeitgeber beabsichtigten Maßnahmen zugestimmt. Eine solche Zustimmung geht über das, was das Gesetz im Rahmen des § 66 Abs. 2 fordert, nämlich die Beratung mit dem Betriebsrat, noch hinaus. Der Kläger kann sich deshalb nicht mit Erfolg darauf berufen, seine Kündigung sei unwirksam, weil die Beklagten die Vorschrift des § 66 Abs. 2 BetrVG verletzt hätten. Ebenso scheidet eine Verletzung der Vorschrift des § 66 Abs. 1 BetrVG aus, der nach der Rechtsprechung des Senats neben der Vorschrift des Abs. 2 aaO. eine selbständige Bedeutung nicht zukommt.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Es ist auch zu berücksichtigen, daß, wenn schon die Belegschaft insgesamt oder fast insgesamt aus betriebsbedingten Gründen entlassen werden muß, für Überlegungen mit dem Betriebsrat hinsichtlich der Auswahl der zu Entlassenden kein Raum bleibt.

Liegt sonach eine ordnungsmäßige Betriebsstillegung vor, ist zu ihr auch die Zustimmung des Arbeitsamts zur Massenentlassung erteilt worden und sind schließlich die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats nach dem BetrVG beachtet worden, so hat das Amt des Klägers als Betriebsratsmitglied mit dem Tag der Stillegung geendet. Mit diesem Tag ist auch die mit der Stillegung begründete Kündigung in Kraft getreten. Sie ist somit rechtswirksam, so daß die Klage in den Vorinstanzen mit Recht abgewiesen worden ist. Die Revision war daher mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

gez. Dr. Schröder

Dr. Martel

Wichmann

Frey

Dr. Eichler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)