

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

20. NOV 1970

124

Gesetz BetrVG §§ 72 ff. §§ 55, 79, ArbGG § 2 Abs. 4,
ZPO §§ 528, 256, 304, Konkursordnung § 146,
Vergleichsordnung §§ 57, 58, BGB 242

Leitsätze

- 1 Der Unternehmer, der wirtschaftliche Maßnahmen im Sinne von § 72 Abs. 1 BetrVG durchführt, ohne daß die Zustimmung des Betriebsrats oder der Einigungsvorschlag einer Vermittlungsstelle vorliegt, muß sich so behandeln lassen, als ob eine Einigung oder ein Einigungsvorschlag vorläge, womit die Maßnahmen nicht vorgenommen werden sollen, führen die Maßnahmen zur Entlassung von Arbeitnehmern, so haben sie einen Anspruch auf Abfindungen. Das gilt auch dann, wenn der Unternehmer nach anfänglicher Einschaltung des Betriebsrats, die nicht zu einem Interessenausgleich geführt hat, das in den §§ 72 ff. BetrVG vorgeschriebene Verfahren nicht voll ausschöpft.
- 2 Das in § 72 Abs. 2, § 73 BetrVG geregelte Verfahren muß sich in einem Stadium abwickeln, in dem der Plan zur Stilllegung noch nicht, und zwar auch noch nicht teilweise, verwirklicht ist.
- 3 Auf die Entstehung des Abfindungsanspruchs aus § 74 BetrVG ist es ohne Einfluß, wenn später, insbesondere nach Ausspruch der der Stilllegung dienenden Kündigungen, noch eine Einigung oder ein Einigungsvorschlag herbeigeführt wird.
- 4 Auch der Vergleichsverwalter und der Konkursverwalter sind gehalten, die Vorschriften der §§ 72 ff. BetrVG zu beachten.
- 5 Der Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle im Sinne von § 73 Abs. 2 BetrVG und die Einigung im Sinne von § 73 Abs. 1 BetrVG üben keine normative Wirkung auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse aus.
6. Sollen in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen Rechtsnormen, die mit Drittwirkung ausgestattet sein sollen, begründet werden, so müssen die Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge eindeutig erkennen lassen, daß Ansprüche Dritter begründet werden sollen.
- 7 Auch bei einem Feststellungsanspruch kann ein Grundurteil ergehen, wenn der Anspruch beziffert ist.

Aktenzeichen : AZR 409/69

Urteil des BAG vom 20. November 1970 LAG Hamm



124

12,

Im Namen des Volkes!

1 AZR 409/69

4 Sa 571/68 Hamm

Verkündet am
20 November 1970

gez Henkelmann,
Regierungshauptsekretarin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23 Oktober 1970 durch den Präsidenten Professor Dr Müller, die Bundesrichter Wichmann und Wendel sowie die Bundesarbeitsrichter Dr Göbel und Gnade für Recht erkannt

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 3 Juli 1969 - 4 Sa 571/68 - aufgehoben

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 9 Juli 1968 - 1 Ca 154/68 - abgeändert Der Feststellungsantrag des Klägers ist dem Grunde nach gerechtfertigt

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Wegen der Höhe der Abfindung und der Kosten des Rechtsstreits, einschließlich der Kosten der Revision, wird die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen

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

Tatbestand

Die Gesellschafterversammlung der B -B Gesellschaft mbH, eines Textilveredelungsunternehmens, beschloß am 18 Juli 1966, den Betrieb stillzulegen und zu liquidieren. Der alleinige Geschäftsführer, der mit der Durchführung der erforderlichen Maßnahmen als Liquidator beauftragt wurde, gab dem Betriebsrat den Beschluß der Gesellschafterversammlung am 20 Juli 1966 bekannt und wies insbesondere auf die notwendig werdende Entlassung der gesamten Belegschaft hin. Noch an demselben Tag nahm der Betriebsrat zu der geplanten Entlassung schriftlich Stellung. Am 20 Juli 1966 beantragte die B -B -Gesellschaft mbH außerdem die Eröffnung des Vergleichsverfahrens zur Anwendung des Konkurses, worauf das Amtsgericht den Beklagten zum vorläufigen Vergleichsverwalter bestellte. Eoenfalls am 20 Juli zeigte die B -B -Gesellschaft mbH dem Arbeitsamt die Entlassung von 165 Arbeitnehmern an. Die Kündigungen wurden am 24 bzw 25 Juli 1966 durch Aushang im Betrieb bekanntgegeben. Der Betriebsrat sprach sich gegenüber dem Arbeitsamt gegen die Massenentlassungen aus, er meinte, die beabsichtigten Kündigungen seien nicht notwendig, da noch genügend Arbeit vorhanden sei. Gleichwohl stimmte das Landesarbeitsamt den Entlassungen zum 20 August 1966 zu.

- 3 -



Der Betriebsrat, der bei der beabsichtigten Betriebsstillegung mitzuwirken verlangte, machte seine Zustimmung zur Stillegung von der Zahlung einer Abfindung an die Arbeitnehmer abhängig. Die Zahlung von Abfindungen wurde jedoch am 26. Juli 1966 abgelehnt, weshalb der Betriebsrat an demselben Tag beschloß, eine Vermittlungsstelle anzurufen. Die daraufhin gebildete Vermittlungsstelle machte am 4. August 1966 folgenden Vergleichsvorschlag:

"1 Es verbleibt bei der für den 20.8. 1966 geplanten Betriebsstillegung

2 Der Unternehmer zahlt an die von der Entlassung betroffenen Belegschaftsmitglieder als Abfindung einen Gesamtbetrag von DM 150.000,--, der nach Maßgabe einer zwischen dem Unternehmer und dem Betriebsrat noch zu treffenden Vereinbarung an langjährige Arbeitnehmer zur Abgeltung aller Ansprüche der Belegschaft, einschließlich etwaiger Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung, zu zahlen ist "

Da der Betriebsrat den Vorschlag zwar grundsätzlich akzeptierte, die B -B -Gesellschaft mbH ihn jedoch ablehnte, trat die Vermittlungsstelle am 17. August 1966 erneut zusammen, sie machte nunmehr folgenden Einigungsvorschlag:

"Die vom Unternehmer zum 20.8. 1966 geplante Stillegung des gesamten Betriebes wird mit der Maßgabe als notwendig anerkannt, daß der Unternehmer an die von rechtswirksamen Kündigungen betroffenen Arbeitnehmer einen Betrag von 150.000,-- DM zu zahlen hat, der gemäß einer zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat der B -B -Gesellschaft mbH noch zu treffenden Vereinbarung zur Linderung auftretender Härtefälle zu verwenden ist, wobei davon ausgegangen wird, daß es sich bei dieser Summe um eine Vergleichsordnung handelt. Mit dieser Regelung sind alle Ansprüche der Belegschaft aus § 74 BetrVG und etwaige Forderungen der Betriebsangehörigen aus der betrieblichen Altersversorgung abgegolten "

- 4 -

Am 19. August 1966 beschloß der Betriebsrat, den Einigungsvorschlag anzunehmen. Es wurde gleichzeitig eine Kommission zur Wahrung der Interessen der Belegschaft gebildet, in die ein Vertreter der zuständigen Gewerkschaft und zwei Betriebsratsmitglieder berufen wurden. Ebenfalls am 19. August 1966 wurde von dem Geschäftsführer und den beiden vorerwähnten Betriebsratsmitgliedern folgende Vereinbarung unterzeichnet:

"In der Sitzung der Vermittlungsstelle, unter Vorsitz des Landesarbeitsgerichtsdirektors B., wurde mit Mehrheit am 17. 8. 1966 beschlossen, eine Abfindungssumme für die Arbeitnehmer in besonderen Hartefällen zur Verfügung zu stellen.

Die Höhe der Summe soll sich auf DM 150 000,-- belaufen und innerhalb des Vergleichsverfahrens quotenmäßig zur Ausschüttung kommen.

Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich dahingehend einig, daß die Herren P. Sch. und L. über die Aufschlüsselung eines zu erwartenden Geldbetrages verbindlich entscheiden können."

Am 14. Oktober 1967 erstellten die Mitglieder der Kommission und der Geschäftsführer bezüglich der Abfindungssumme in Höhe von 150 000,-- DM einen Aufteilungsplan.

Bereits am 20. September 1966 war über das Vermögen der B.-B.-Gesellschaft mbH das Konkursverfahren eröffnet worden. Zum Konkursverwalter war der Beklagte bestellt worden. Die in dem Einigungsvorschlag vom 17. August 1966 genannte und zwischenzeitlich zur Konkurstabelle angemeldete Abfindungsforderung in Höhe von insgesamt 150 000,-- DM wurde vom Beklagten im Prüfungstermin bestritten.

Der Kläger, der seit 1949 bei der B.-B.-Gesellschaft mbH als Appreturwerker beschäftigt und

- 5 -

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



dem mit den übrigen Belegschaftsmitgliedern gekündigt worden war, begehrt mit der Klage die Feststellung, daß sich seine Forderung zur Konkurstabelle auf 2 233,03 DM netto belaufe. Hilfsweise hatte er in den Vorinstanzen die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung einer Abfindung, deren Höhe er in das Ermessen des Gerichts gestellt hatte, begehrt.

Das Arbeitsgericht hat, dem Antrag des Beklagten entsprechend, die Klage abgewiesen. Gegen dieses Urteil hat der Kläger Berufung eingelegt. Sie ist vom Landesarbeitsgericht unter Zulassung der Revision zurückgewiesen worden. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag ohne den Hilfsantrag weiter. Der Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

- 1 Für die Klage können drei verschiedene Anspruchsgrundlagen in Betracht kommen, nämlich
- a) der Einigungsvorschlag vom 17. August 1966,
 - b) die Vereinbarung vom 19. August 1966 und
 - c) § 74 BetrVG.

Der Kläger hat insbesondere auch den Klagegrund des § 74 BetrVG nicht ausgeschlossen. Aus der Klageschrift sind bereits alle Tatsachen ersichtlich, die zur Beurteilung des Anspruchs nach dieser Vorschrift bedeutsam sein können. Es ist deshalb nicht von Belang, daß dort dieser Gesichtspunkt nicht ausdrücklich genannt ist. Ein Verzicht auf die Geltendmachung des Klagegrundes selbst ist nicht zu erkennen.

Alle drei Anspruchsgrundlagen sind arbeitsrechtlicher Natur, sie betreffen das Arbeitsverhältnis des Klägers, eine etwaige nähere Ausgestaltung desselben

- 6 -

und einen aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemachten Anspruch. Damit ist die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen, der besonderen Gerichtsbarkeit für den Lebensstatbestand der abhängigen Arbeit, gegeben. Hieran ändert der Umstand nichts, daß die Klage nicht gegen den Arbeitgeber, sondern gegen den Konkursverwalter gerichtet ist (§ 2 Abs. 4 ArbGG, siehe auch Jäger, Konkursordnung, 8. Aufl., § 146 Anm. 19). Darauf, daß auch nach § 528 ZPO eine Nachprüfung der Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen nicht mehr erfolgen konnte, kommt es also im Streitfall nicht an.

Die zur Klärung der Belastung der Konkursmasse erforderliche Anmeldung des Anspruchs des Klägers ist hinreichend ordnungsgemäß erfolgt.

Es war nicht erforderlich, daß der Kläger die Anmeldung im Konkursverfahren selbst vornahm, es genügte vielmehr, daß die Treuhänder den Anspruch anmeldeten. Der Hinweis in der Konkurstabelle, daß treuhänderisch für die von rechtswirksamen Kündigungen betroffenen Betriebsangehörigen gehandelt werde, stellt die Berechtigten und unter ihnen also auch den Kläger genügend fest. Ferner ist es unschädlich, daß die Anmeldung in Form einer Globalanmeldung erfolgte. Der Umfang der überhaupt in Frage kommenden einschlägigen Belastung der Konkursmasse, der vor allem entscheidende Umstand, ist damit ausgewiesen. In der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ist, was schon vorner ersichtlich war, hinsichtlich des Hauptantrags ausdrücklich klargestellt worden, daß der Kläger mit ihm begehrt, der für ihn im Konkurs über das Vermögen der B -B -Gesellschaft mbH angemeldete Anspruch auf Abfindung in Höhe von 2 233,33 DM solle im Rahmen des angemeldeten Gesamtbetrages von 150 000,- DM als

- 7 -



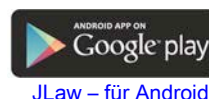
Konkursforderung festgestellt werden. Der in seiner Höhe als Konkursforderung insoweit nicht bestrittene Anspruch des Klägers ist also in der Gesamtforderung von 150 000,- DM enthalten. Er wird mit der Klage nur besonders genannt.

Die Anmeldung bezieht sich, wie es in der Konkurstabelle heißt, auf den Ausgleichsanspruch für den Verlust der Arbeitsplätze. Diese Fassung ist so weit, daß sie insbesondere auch die Ansprüche aus § 74 BetrVG mit umfaßt. Wegen dieser weiten Fassung der Anmeldung und weil ein Verzicht nicht vermutet wird, muß davon ausgegangen werden, daß die Anmeldung sich auf alle drei Anspruchsgrundlagen bezogen hat. Sie sind also in der Konkurstabelle ausreichend angegeben.

Da der Hauptantrag der Klage auf Feststellung gerichtet ist, müssen die Erfordernisse des § 256 ZPO erfüllt sein. Insoweit bestehen jedoch ebenfalls keine Bedenken. Unstreitig hat der Beklagte als Konkursverwalter die Berechtigung des angemeldeten Anspruchs bestritten. Daraus folgt das Rechtsschutzinteresse des Klägers an der mit dem Hauptantrag geltend gemachten Forderung (Jäger, aaO, § 146 Anm. 14), über den allein noch gestritten wird.

2 Wie sich aus der Konkurstabelle ergibt, ist die Forderung in der Abteilung II vermerkt worden. Das bedeutet, daß ein Konkursvorrecht für sie nicht geltend gemacht worden ist. Der Senat braucht deshalb nicht dazu Stellung zu nehmen, ob ein solches Vorrecht besteht.

3 a) Soweit der Kläger seinen Anspruch auf den Einigungsvorschlag vom 17. August 1966 stützt, vertritt das Landesarbeitsgericht die Ansicht, der Kläger könne sich deshalb nicht auf den Einigungsvor-



- 8 -

schlag berufen, weil die in diesen aufgenommene Feststellung einer Abfindung unzulässig sei, der bindende Vorschlag der Vermittlungsstelle nach § 73 Abs 2 BetrVG dürfe sich nur auf die vom Unternehmer geplante Betriebsänderung beziehen, nicht aber Abfindungsforderungen mit umfassen

Ob diese Ansicht zutreffend ist, wogegen Bedenken bestehen könnten (vgl hierzu die Ausführungen des Senats in dem heute verkündeten Urteil in Sachen 1 AZR 408/69, das ebenfalls zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen ist), kann dahingestellt bleiben Dem Landesarbeitsgericht ist nämlich im Ergebnis deshalb zu folgen, weil ein Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle im Sinne des § 73 Abs 2 BetrVG ohnehin keine normative Wirkung auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse ausüben kann (Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, 9 Aufl, § 73 Anm 12, Dietz, BetrVG, 4 Aufl, § 73 Anm 13, Galperin-Siebert, BetrVG, 4 Aufl, § 74 Anm. 1 a) Das folgt aus der Bestimmung des § 74 BetrVG, nach der der Unternehmer beim Abweichen von einem Einigungsvorschlag bei Vorliegen der dort weiter vorausgesetzten Umstände ausschließlich Abfindungen an die gekündigten Arbeitnehmer zu zahlen hat Die Zahlung dieser Abfindungen ist also die einzige Rechtsfolge, die dem Unternehmer beim Nichtbefolgen des Einigungsvorschlags droht Nur insoweit wird der Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle im Verhältnis zur Belegschaft bedeutsam

Der Einigungsvorschlag scheidet also als Anspruchsgrundlage für die Klageforderung aus Die Frage, ob der Einigungsvorschlag vom 17 August 1966 in formeller Hinsicht in Ordnung war und ob die darin ent-

- 9 -



haltene Festsetzung von Abfindungen unter etwaiger gleichzeitiger Miteinbeziehung der Ansprüche der Ruheständler zulässig war, kann dahinstehen

b) Das Landesarbeitsgericht meint ferner, daß der Kläger den geltend gemachten Anspruch auch nicht auf die Vereinbarung vom 19. August 1966 stützen könne. Bei der Beurteilung dieser Frage ist dem Landesarbeitsgericht ebenfalls im Ergebnis, wenn auch nicht in der Begründung, beizutreten.

Als Anspruchsgrundlage konnte die Vereinbarung vom 19. August 1966 dann in Betracht kommen, wenn sie normative Vorschriften über die Arbeitsverhältnisse der Belegschaft enthielte, in diesem Falle konnte sie den einzelnen Arbeitnehmern unmittelbare Ansprüche eröffnen, da es sich dann möglicherweise um eine Betriebsvereinbarung handeln würde. Nicht ausreichend wäre es dagegen, wenn der Vereinbarung vom 19. August 1966 lediglich der Charakter einer Einigung im Sinne des § 73 Abs. 1 BetrVG zukäme, eine Einigung in diesem Sinne vermag ebensowenig wie ein Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle die einzelnen Arbeitsverhältnisse unmittelbar zu beeinflussen, was entsprechend dem eben Gesagten wiederum aus § 74 BetrVG hervorgeht.

Selbst wenn unter Zurückstellung weiterer Bedenken unterstellt wird, daß es sich bei der Vereinbarung vom 19. August 1966 um eine Betriebsvereinbarung handelt, so eröffnet sich hieraus aber dem Kläger noch keine Anspruchsgrundlage. Aus der Vereinbarung vom 19. August 1966 ergibt sich nämlich nicht mit hinreichender Deutlichkeit, daß durch sie für die einzelnen Arbeitnehmer unmittelbare Ansprüche auf Abfindung begründet werden sollten. Wenn es sich um die Formulierung von Rechtsnormen handelt, die



- 10 -

mit Drittwirkung ausgestattet sind, so muß verlangt werden, daß aus ihr eindeutig erkennbar ist, die Fassung solle Ansprüche Dritter begründen. Das gilt sowohl für Tarifverträge wie für Betriebsvereinbarungen. Bestehen nicht behebbare Zweifel hieran, so muß davon ausgegangen werden, daß eine anspruchsbegründende Vereinbarung nicht vorliegt. Im Interesse der Normunterworfenen muß die Normwirkung hinreichend klar sein.

Die Nachprüfung, inwieweit eine Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Unternehmer eine normative Wirkung entfaltet, kann auch von der Revisionsinstanz vorgenommen werden. Es handelt sich insoweit um Rechtsnormen im Sinne von § 73 Abs. 1 ArbGG, für deren Auslegung dieselben Regeln gelten wie für die Auslegung von Gesetzen und Tarifverträgen (BAG GS 3, 1 = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG, BAG AP Nr. 3 zu § 52 BetrVG, Dietz, aaO, § 52 Anm. 51, 52 mit weiteren Nachweisen). Gegenstand der Auslegung ist dabei der in der Norm objektivierte Wille des Normgebers (BVerfGE 1, 299 [312], 10, 234 [244], 11, 126 [130]). Der Ermittlung des in der Norm objektivierten Willens des Normgebers dient die Auslegung aus ihrem Wortlaut, aus ihrem Zusammenhang, aus ihrem Zweck sowie aus den Gesetzesmaterialien und überhaupt nach der Entstehungsgeschichte (BVerfGE 11, 126 [131], 1, 299 [312]), wobei die auf die letzteren Gesichtspunkte abstellende Betrachtung, die sogenannte historische Auslegung, nur dann in Betracht kommt, wenn Zweifel auf anderen Wegen nicht ausgeräumt werden können oder wenn die Richtigkeit einer auf anderen Wegen gefundenen Auslegung bestätigt werden soll (BVerfGE 11, 126 [130/131], 1, 299 [312]).

Werden diese Grundsätze auf die Auslegung der Vereinbarung vom 19. August 1966 angewendet, so ergibt

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sich, daß der Wortlaut dieser Vereinbarung den Schluß auf eine anspruchsbegründende Normierung in Bezug auf die Arbeitsverhältnisse der Belegschaft nicht zulaßt

Satz 1 dieser Vereinbarung enthält keine eigene Aussage, er stellt lediglich fest, daß die Vermittlungsstelle beschlossen hat, eine Abfindungssumme für die Arbeitnehmer in besonderen Hartefällen zur Verfügung zu stellen. Dasselbe gilt für Satz 2 dieser Vereinbarung, der ein Gebot an den Arbeitgeber nicht erkennen läßt, vielmehr handelt es sich bei seinem Wortlaut und bei seinem Zusammenhang mit Satz 1 abermals um einen bloßen Hinweis auf den Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle. Daß die Sätze 1 und 2 der Vereinbarung den wesentlichen Inhalt des Einigungsvorschlags zum Inhalt einer selbständigen Regelung machen wollten, daß hierin also ihr Zweck lag, ist mangels eines selbst nur andeutungsweise erfolgten Hinweises hierauf nicht erkennbar.

Lediglich Satz 3 dieser Vereinbarung enthält einen eigenen Aussagewert. Diese Aussage betrifft aber nur das Verhältnis zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung. Es sollten die dort genannten Persönlichkeiten ermächtigt werden, über die Aufschlüsselung eines zu erwartenden Geldbetrages verbindlich zu entscheiden. Jedenfalls kann auch aus dieser Formulierung nicht hergeleitet werden, daß damit eine Regelung über den Inhalt der einzelnen Arbeitsverhältnisse getroffen werden sollte. Das kann insbesondere nicht aus dem Ausdruck "eines zu erwartenden Geldbetrages" geschlossen werden, dieser Ausdruck läßt eine unmittelbare Beziehung zwischen der Pegelung und dem Inhalt der Arbeitsverhältnisse der Belegschaft nicht einmal im Ansatz erkennen.



- 12 -

Da objektive Merkmale, die auf eine normative Regelung hindeuten konnten, in der Vereinbarung vom 19. August 1966 nicht, und zwar auch nicht unvollkommen, zum Ausdruck gekommen sind, kommt es auf die Motive und Zielrichtungen der Mitglieder des Betriebsrats und der Geschäftsführung, die beim Zustandekommen dieser Vereinbarung mitgewirkt haben, nicht an. Daß durch diese Vereinbarung der Inhalt der Arbeitsverhältnisse der Belegschaft geregelt werden sollte, ist eben nicht hinreichend erkennbar zum Gegenstand der Vereinbarung gemacht worden.

Bei dem Inhalt der Sätze 1 und 2 der Vereinbarung und bei der Unbestimmtheit ihres Satzes 3 kann auch keine Rede von einer hinreichend deutlichen Selbstbindung der Gemeinschuldnerin gegenüber dem Kläger sein.

c) Nicht gefolgt werden kann dagegen den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, daß § 74 BetrVG ebenfalls als Anspruchsgrundlage ausscheide.

Das Landesarbeitsgericht begründet diese seine Ansicht damit, daß die Gemeinschuldnerin von dem Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle vom 17. August 1966 nicht unberechtigt abgewichen sei, daß der Spruch der Einigungsstelle rechtsunwirksam gewesen sei und daß ein verbindlicher Einigungsvorschlag nicht vorgelegen habe.

Ob diese Ausführungen rechtsirrtumsfrei sind, kann dahingestellt bleiben. Dem Landesarbeitsgericht kann nämlich hinsichtlich seiner Auffassung von der Tragweite des § 74 BetrVG schon deshalb nicht gefolgt werden, weil es den vom Senat entwickelten Grundsatz übersehen hat, daß der Unternehmer, der wirtschaftliche Maßnahmen im Sinne des § 72 Abs. 1 BetrVG durchführt, ohne daß die Zustimmung des Betriebsrats oder

- 13 -



ein Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle vorliegt, sich so behandeln lassen muß, als ob eine Einigung oder ein Einigungsvorschlag vorläge, wonach die Maßnahmen nicht vorgenommen werden sollen, führen die Maßnahmen zur Entlassung von Arbeitnehmern, so haben diese grundsätzlich einen Anspruch auf Abfindung (BAG 10, 329 = AP Nr 2 zu § 72 BetrVG, BAG AP Nr 6 zu § 72 BetrVG, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, so auch die herrschende Lehre Dietz, aaO, § 74 Anm 10 und 11, Fitting-Kraegeloh-Auffarth, aaO, § 72 Anm 29 und 38, § 73 Anm 13, § 74 Anm 3, Nikisch, Arbeitsrecht, Bd III, 2 Aufl, § 117 III, 10 [S 534 f], Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 595 ff, mit Einschränkungen auch Hueck-Nipperdey, 7 Aufl, Bd 2 Halbbd 2 § 72 C II 1 Anm. 70 [S 1477], anderer Ansicht Galperin-Siebert, aaO, § 72 Anm 36, Maus, Handbuch VIII, § 72 BetrVG Anm 10 Fussnote 19) Das gilt selbst dann, wenn der Unternehmer nach anfänglicher Einschaltung des Betriebsrats, die nicht zu einem Interessenausgleich geführt hat, das in den §§ 72 ff BetrVG vorgeschriebene Verfahren nicht voll ausgeschöpft hat (BAG AP Nr 6 zu § 72 BetrVG) Bei Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall ist die Klage dem Grund nach gerechtfertigt.

aa) Der Abfindungsanspruch gemäß § 74 BetrVG scheitert nicht daran, daß der Beklagte mit Wirkung vom 20. Juli 1966 zum vorläufigen Vergleichsverwalter der Firma B -B -Gesellschaft mbH bestellt und daß im September 1966 über das Vermögen dieser Gesellschaft das Konkursverfahren eröffnet worden ist. Da der Gesellschaft nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts Verfügungsbeschränkungen im Sinne des



§ 58 Vergleichsordnung nicht auferlegt worden waren, war sie bis zur Konkursöffnung in ihrer unternehmerischen Initiative und Handlungsfähigkeit in Bezug auf das Außenverhältnis, also auch dem Betriebsrat gegenüber, nicht beschränkt. Da das Vergleichsverfahren zwecks Bereinigung der Schulden des Vergleichsschuldners erfolgt, steht hier der Betriebsrat mit seinen Rechten unbeschadet des einheitlichen betriebsverfassungrechtlichen Funktionsorganismus dem Vergleichsschuldner gegenüber. Ebensowenig fand eine Beschränkung durch die Bestimmung des § 57 Vergleichsordnung statt, diese Vorschrift regelt nur das Verhältnis des Schuldners zum Vergleichsverwalter. Nicht zuletzt sind wegen des sozialen Schutzcharakters der §§ 72 ff BetrVG sowohl der Vergleichsverwalter wie der Konkursverwalter verpflichtet, sich genau an die gesetzliche Regelung zu halten. Andernfalls würden diese Vorschriften gerade dann keine Bedeutung haben, wenn die Belange der Belegschaft und ihrer Angehörigen von vornherein in einem besonders hohen Maße betroffen sein können und regelmäßig auch betroffen sind.

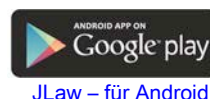
bb) Vor der Betriebsstillegung und den damit im Zusammenhang stehenden Kündigungen der Belegschaft hat die B -B -Gesellschaft mbH dem Betriebsrat das ihm gemäß den §§ 72 ff BetrVG zustehende Mitbestimmungsrecht nicht in der vom Gesetz vorgesehenen Weise gewährt.

Aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergibt sich, daß die Voraussetzungen, die ein obligatorisches Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten zur Folge haben, wie z. B. Betriebsgröße und geplante Betriebsstillegung, vorgelegen haben. Die Gemeinschuldnerin hat nach diesen Feststellungen den am 18. Juli 1966 gefaßten Beschluß der Gesellschafterver-



sammlung den Betrieb stillzulegen, dem Betriebsrat zwar am 20. Juli 1966 bekanntgegeben. An demselben Tage hat sie aber auch dem Arbeitsamt schon die Entlassung von 165 Arbeitnehmern angezeigt und die bereits zum 20. August 1966 wirksam werdenden Kündigungen am 24. und 25. Juli 1966 durch Aushang im Betrieb kundgetan. Ein solches Vorgehen entspricht nicht dem in den Bestimmungen der §§ 72 ff. BetrVG zum Ausdruck gekommenen gesetzgeberischen Willen. Die Herbeiziehung des Betriebsrats erfolgte zu spät. In § 72 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist die Rede davon, daß der Betriebsrat bei geplanten Betriebsänderungen ein Mitbestimmungsrecht hat*. Das bedeutet, daß sich das in § 72 Abs. 2 und § 73 BetrVG geregelte Verfahren insgesamt in einem Stadium abzuwickeln hat, in dem der Plan zur Stilllegung des Betriebs noch nicht, und zwar auch nicht teilweise, verwirklicht worden ist. Diese Folgerung ergibt sich außerdem aus § 74 BetrVG. Hier geht der Gesetzgeber als selbstverständlich davon aus, daß eine Einigung oder ein Einigungsvorschlag vorliegen muß. Das setzt aber wiederum das Verfahren nach § 72 Abs. 2 § 73 BetrVG voraus, das nun einmal unter der Voraussetzung des § 72 Abs. 1 Satz 1 BetrVG steht. Die rechtzeitige Einschaltung des Betriebsrats bereits bei geplanten Betriebsänderungen wird auch allein dem sozialen Schutzgedanken des Mitbestimmungsrechts in wirtschaftlichen Angelegenheiten gerecht. Nur auf diese Weise können die Interessen der Belegschaft und ihrer Angehörigen sachgemäß gewahrt werden.

Insbesondere im Zusammenhang mit einer geplanten Betriebsstillegung können allerdings gewisse Geheimhaltungsmaßnahmen erforderlich werden. Der



- 16 -

Betriebsrat und seine Angehörigen wurden sich jedoch einer Amtspflichtverletzung schuldig machen, wenn sie eine Geheimhaltung nicht wahrten. Da es sich auch um vertrauliche Angaben im Sinne des § 55 BetrVG handelt, die als solche durchweg ohne weiteres erkennbar sind oder auf deren Vertraulichkeit doch hingewiesen werden kann, tritt nicht zuletzt der strafrechtliche Schutz des § 79 BetrVG hinzu. Allerdings wird diejenige Angabe, die gegebenenfalls vor allem vertraulich zu behandeln wäre, nämlich die geplante Betriebsstillegung selbst, sich nicht allzulange vertraulich behandeln lassen, wenn das nach seinem sozialen Schutzgedanken im Interesse der Belegschaft und ihrer Mitglieder bestehende Mitbestimmungsrecht sinnsoll gehandhabt werden soll. Dieserhalb gebührt jedoch dem sozialen Schutzgedanken der Vorrang, der andernfalls zum Nachteil der Arbeitnehmer trotz seiner Bedeutung nur wieder unvollständig zum Zuge käme. Im übrigen wird die geplante Stillegung sich sowieso nur sehr beschränkt geheimhalten lassen, und unter Umständen wird die Dauer der Geheimhaltung durch eine Abwägung zu bestimmen sein.

Da die Gemeinschuldnerin das in den §§ 72 f BetrVG geregelte Verfahren vor der Durchführung der Betriebsstillegung, die insbesondere in der Massenentlassung zum Ausdruck gekommen ist, nicht voll durchgeführt hat, muß sie sich so behandeln lassen, als ob eine Einigung oder ein Einigungsvorschlag vorläge, nach denen ihre Maßnahmen nicht vorgenommen werden sollten (BAG 10, 329 [5/54] = AP Nr 2 zu § 72 BetrVG, BAG AP Nr 6 zu § 72 BetrVG). An dieser Folge ändert im Streitfall der Umstand nichts,

- 17 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 17 -

daß die vom Betriebsrat am 26. Juli 1966 angerufene Vermittlungsstelle am 17. August 1966 noch einen Einigungsvorschlag gemacht hat und daß der Betriebsrat und die Gemeinschuldnerin sich möglicherweise am 19. August 1966 über die Zahlung einer Abfindung an die Belegschaft geeinigt haben. Sowohl der Einigungsvorschlag wie auch die etwaige Einigung konnten sich nicht mehr in dem vom Gesetz zum Zweck der Durchführung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats vorgesehenen Rahmen des § 72 BetrVG entwickeln. Allgemein war über die Stilllegung schon entschieden worden. Im übrigen waren auch die Kündigungen schon rechtswirksam mit Billigung des Landesarbeitsamts ausgesprochen worden. Nicht zuletzt eben infolge dieser unter Hintansetzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats ausgesprochenen Kündigungen waren die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Zahlung von Abfindungen entstanden, und sie konnten durch etwaige Vereinbarungen zwischen der Gemeinschuldnerin und dem Betriebsrat umso weniger aus der Welt geschafft werden, als sich die Gemeinschuldnerin nun einmal ihren Verpflichtungen im Hinblick auf das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entzogen hat.

Um die Folgen des § 74 BetrVG zu vermeiden, kann der Unternehmer das in § 73 BetrVG erkannte Einigungsverfahren unter keinen Umständen dann mehr nachholen, wenn die im Rahmen einer Betriebsstilllegung erfolgten Kündigungen ausgesprochen worden sind. Teilweise wird zwar in der Literatur die Ansicht vertreten, in diesen Fällen sei die Herbeiführung einer Einigung oder eines Einigungsvorschlags durch die Vermittlungsstelle noch möglich und sinnvoll (Galperin-Siebert, aaO, § 72 Anm. 34 f., Maus, aaO, § 72 Anm. 10 Fußnote 19, Groß, AuR 54, 165 [169]). Dabei

- 18 -



- 18 -

wird aber verkannt, daß eine die Belange der Belegschaft und ihrer Angehörigen von vornherein ordnungsgemäß berücksichtigende Mitbestimmung nicht mehr stattfinden kann, wenn die betreffende wirtschaftliche Maßnahme schon weitgehend durchgeführt und insbesondere die Kündigung gegenüber der Belegschaft schon ausgesprochen ist, andernfalls wurde sie ihrem sozialen Schutzzweck gegenüber geplanten Betriebsänderungen nicht voll gerecht werden. Der Betriebsrat kann in einem so fortgeschrittenem Stadium der Betriebsstilllegung die Rückgängigmachung der vom Unternehmer getroffenen Maßnahmen nicht mehr durchsetzen. Das scheitert hinsichtlich der ausgesprochenen Kündigungen, die einseitige, rechtsgestaltende Willenserklärungen sind, an der rechtlichen Unmöglichkeit der Rückgängigmachung durch den Unternehmer selbst. Zum anderen ist es allgemein jedenfalls zweifelhaft, ob die Kündigungswirkungen einverständlich in der Praxis aufgehoben werden können, da es den Arbeitnehmern nicht zu verwehren ist, unverzüglich andere Arbeitsverhältnisse zu begründen. Dem Betriebsrat ist es daher mehr oder weniger unmöglich, sich vor der Vermittlungsstelle etwa nur eine Stilllegung einzelner Betriebszweige, für die Hinausschiebung der Betriebsstilllegung oder für eine sukzessive Betriebsstilllegung einzusetzen. Aller dieser Möglichkeiten ist er mindestens weitgehend beraubt, wenn das ihm gesetzlich zustehende Mitbestimmungsrecht in der geschilderten Weise beschnitten wird.

Dasselbe gilt für die Vermittlungsstelle. Auch sie hat grundsätzlich nicht mehr die volle Möglichkeit, auf die vom Unternehmer getroffenen Maßnahmen einzuwirken oder dem Unternehmer aufzulegen, die zur Betriebsstilllegung getroffenen Maßnahmen rückgängig zu machen. Die Vermittlungsstelle konnte zwar in einem

- 19 -



noch verbliebenen eingeschränktem Maße, das durch den Grad der im Fortschreiten begriffenen Betriebsstilllegung bestimmt wäre, dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats Rechnung tragen. Die Nachholbarkeit eines in seinen Auswirkungen derart beschnittenen Mitbestimmungsverfahrens würde aber dem Sozialschutzgedanken, wie er in den §§ 72 ff BetrVG zum Ausdruck kommt, nicht gerecht. Das Gesetz geht nun einmal von der Möglichkeit aus, die Belange der Arbeitnehmer umfassend einführen zu können. Eine nach Einleitung der Betriebsstillegung und nach Ausspruch der Kündigungen gleichwohl vorgenommene Einigung oder ein gleichwohl ergangener Einigungsvorschlag kann daher auch bei Befolgung dieser Einigung oder dieses Einigungsvorschlags durch den Unternehmer die Rechtsfolgen des § 74 BetrVG nicht mehr abwenden. Deshalb kann dem aus § 74 BetrVG klagenden Arbeitnehmer im Falle einer verspätet erfolgenden Einigung nicht entgegengehalten werden, er müsse sich die Zustimmung des Betriebsrats zu den vom Unternehmer vorgenommenen Maßnahmen zurechnen lassen. Der Betriebsrat ist insoweit nicht Vertreter der einzelnen Mitglieder der Belegschaft, er ist lediglich deren Interessenwahrer. Vor allem aber steht das Mitbestimmungsrecht der §§ 72 ff BetrVG mit seiner Tragweite dem Betriebsrat nicht um seiner selbst willen zu, sondern um der sozialen Belange der Belegschaft willen.

Da weder dem Einigungsvorschlag vom 17. August 1966 noch der etwaigen Einigung vom 19. August 1966 eine die Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmer, denen bereits gekündigt war, beeinträchtigende Wirkung im Rahmen der §§ 72 ff BetrVG zukommen kann, kann die Frage, ob eine Vermittlungsstelle in ihren Einigungsvorschlag die Zahlung von Abfindungen aufzunehmen vermag, dahinstehen.



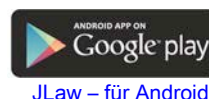
- 20 -

Immerhin sei aber darauf hingewiesen, daß sich der Vermittlungsstelle am 17. August 1966 angesichts der von der Gemeinschuldnerin bereits getroffenen Maßnahmen kaum mehr eine andere Alternativlösung angeboten hat als die, die ausgesprochenen Kündigungen zu akzeptieren und der Gemeinschuldnerin wenigstens noch die Zahlung einer Abfindung aufzuerlegen. Auch dieser Umstand spricht für die Richtigkeit der Ansicht, daß bei schon eingeleiteter Betriebsstillegung das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht mehr nachträglich in dem vom Gesetzgeber vorgesehenem Maße verwirklicht werden kann (cc). Da somit die gesetzlichen Voraussetzungen der §§ 72 ff. BetrVG für die Entstehung des Abfindungsanspruchs vorliegen und nachträglich durch den Einigungsvorschlag oder durch eine etwaige Einigung nicht weggefallen sind, hängt die Verpflichtung zur Zahlung der mit der Klage geltend gemachten Abfindung dem Grunde nach lediglich noch davon ab, ob die Gemeinschuldnerin ohne zwingenden Grund gehandelt hat (§ 74 BetrVG). Der Beklagte hat in dieser Hinsicht substantiiert nichts vorgetragen. Zu einem Vortrag, der die Gemeinschuldnerin vielleicht von der Pflicht zur Zahlung der Abfindung befreit hätte, hatte die Darlegung gehört, wie der Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle bei rechtzeitiger Anrufung aller Voraussicht nach gelautet hätte und welche zwingenden Gründe vorgelegen hätten, die die Gemeinschuldnerin veranlaßt hatte, von dem hypothetischen Einigungsvorschlag abzuweichen (BAG AP Nr. 6 zu § 72 BetrVG). Der Beklagte hat solche zwingenden Gründe nicht einmal andeutungsweise behauptet. Das hat zur Folge, daß der Abfindungsanspruch des Klagers gegenüber der Gemeinschuldnerin dem Grunde nach entstanden ist. Auf ein Verschulden der Gemeinschuldnerin hinsichtlich der verspäteten Hinzuziehung des Betriebsrats kommt es nicht an (hierzu siehe das bereits oben erwähnte Urteil des erkennenden Senats vom heutigen Tage in Sachen 1 AZR 408/69).

- 21 -



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

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

4 Bei der Festsetzung der Höhe der Abfindung ist gemäß § 74 BetrVG u a die wirtschaftliche Lage des Klagers und der Gemeinschuldnerin zu berücksichtigen. Dazu hat das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen getroffen. Da solche Feststellungen nur in der Tatsacheninstanz getroffen werden können, ist der Rechtsstreit z Z lediglich dem Grunde nach zur Entscheidung reif.

Daß es sich im Streitfall um einen Feststellungsantrag handelt, steht dem Erlaß eines Grundurteils nicht entgegen, es handelt sich nämlich um eine bezifferte Feststellungsklage (RGZ 93, 152 [154], Wieczorek, ZPO, § 304 Anm A II, Stein-Jonas, ZPO, 19 Aufl, § 304 Anm I, Baumbach-Lauterbach, ZPO, 29 Aufl, § 304 Anm 2 A, jeweils mit weiteren Nachweisen).

gez Dr Müller
Gobel

Wendel
Gnade

Wichmann

