

Aktenzeichen: 1 AZR 466/82

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 22. Februar 1983

- 1 AZR 466/82 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 18. Februar 1982

Kaiserslautern

- 5 Ca 768/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 21. Oktober 1982

Rheinland-Pfalz

- 5 Sa 589/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Einst. d. Zwangsvollstr. eines Weiterbeschäftigungsanspruches

Gesetz: ZPO § 719 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 466/82

5 Sa 589/82 Rheinland-Pfalz

B e s c h l u ß

In dem Rechtsstreit

pp.

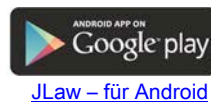
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts am 22. Februar
1983 beschlossen:

Die Zwangsvollstreckung aus dem Urteil des
Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 21.
Oktober 1982 – 5 Sa 589/82 – wird bis zur
Entscheidung über die Revision der Beklagten
gegen das genannte Urteil insoweit ein-

- 2 -



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



- 2 -

gestellt, als die Beklagte verurteilt worden ist, den Kläger über den 23. Mai 1981 bzw. das Ende der ordentlichen Kündigungsfrist hinaus weiterzubeschäftigen.

G r ü n d e :

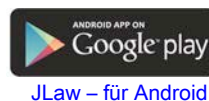
A. Die Beklagte stellt Teppichböden her. Sie ist seit 1973 Mitglied des Landesverbandes der Textilindustrie Rheinland-Pfalz e.V. (im folgenden Landesverband). Im Jahre 1974 kam es zu einem Streit zwischen dem Landesverband und der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik (im folgenden IG Chemie) über die Frage, ob der Betrieb der Beklagten von der Tarifzuständigkeit der IG Chemie erfaßt werde. Durch Beschluß des Arbeitsgerichts Kaiserslautern vom 25. April 1974 - 2 BV 3/74 - wurde die Tarifzuständigkeit der IG Chemie für den Betrieb der Beklagten verneint. Dieser Beschluß ist am 13. September 1977 rechtskräftig geworden. Nachdem die IG Chemie noch vor diesem Zeitpunkt ihre Satzung geändert hatte - wobei die Einzelheiten dieser Satzungsänderung unter den Parteien streitig sind - verlangte sie am 1. Oktober 1977 von der Beklagten den Abschluß eines Firmentarifvertrages. Die Beklagte erhob daraufhin Klage gegen die IG Chemie mit dem Antrag, dieser zu untersagen, von ihr den Abschluß eines Firmentarifvertrages zu verlangen. Die Klage wurde durch Urteil des Arbeitsgerichts Kaiserslautern vom 22. Juni 1978 - 3 Ca 114/78 - abgewiesen. Die dagegen von der Beklagten eingelegte Berufung wurde später zurückgenommen. Zwischenzeitlich beantragte der Landesverband erneut eine gerichtliche Feststellung, daß der Betrieb der Beklagten nicht in die Tarifzuständigkeit der IG Chemie falle. Dieser Antrag wurde durch Beschluß des Arbeitsgerichts Kaiserslautern vom 10. Juli 1980 - 3 BV 4/79 - mit der Begründung als unzulässig

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

- 3 -



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



- 3 -

abgewiesen, diese Frage sei bereits rechtskräftig entschieden. Auf die gegen diesen Beschluß von der IG Chemie eingelegte Beschwerde hat das Landesarbeitsgericht den Antrag des Landesverbandes als unbegründet zurückgewiesen.

Am 9. März 1981 forderte die IG Chemie von der Beklagten erneut den Abschluß eines Firmentarifvertrages und drohte in einem "Extrablatt" am 13. März 1981 Arbeitskampfmaßnahmen gegen die Beklagte an. Der Abschluß eines Tarifvertrages wurde von der Beklagten und vom Landesverband am 16. und 23. März 1981 abgelehnt. Daraufhin forderte die IG Chemie am 8. Mai 1981 die Arbeitnehmer der Beklagten zu einer Urabstimmung auf, die eine Mehrheit von rund 77 % für einen Streik erbrachte. Für Mittwoch, den 20. Mai 1981, rief die IG Chemie die Arbeitnehmer der Beklagten zu einem Streik auf. Dieser Aufruf wurde weitgehend befolgt. Der Streik dauerte bis zum 28. Juni 1981.

Schon vor dem Streik und der Urabstimmung hat die Beklagte ihre Arbeitnehmer mehrfach schriftlich über ihren Rechtsstandpunkt aufgeklärt und zum Ausdruck gebracht, daß sie einen Streik für rechtswidrig halte und in einer Teilnahme am Streik eine Arbeitsverweigerung sehe, die sie zum Anlaß für eine fristlose Kündigung nehmen werde. Erneut noch am 20. Mai 1981 forderte sie die streikenden Arbeitnehmer zur Wiederaufnahme der Arbeit am 21. Mai auf, widrigenfalls sie fristlos kündigen werde. Am 23. Mai hat die Beklagte 47 Arbeitnehmern, die die Arbeit nicht wieder aufgenommen hatten, fristlos und am 19. Juni vorsorglich fristgemäß gekündigt.

Gegen beide Kündigungen haben die betroffenen Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhoben und ihre Weiterbeschäftigung bis zum Ende des Kündigungsrechtsstreites verlangt. Das Arbeitsgericht Kaiserslautern hat mit Urteilen vom 18. Februar 1982 die Klagen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht

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

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Rheinland-Pfalz hat mit den am 21. Oktober 1982 verkündeten Urteilen den Kündigungsschutzklagen stattgegeben, den hilfsweise gestellten Auflösungsantrag der Beklagten zurückgewiesen und diese verurteilt, die Arbeitnehmer bis zum Ende des Rechtsstreites weiterzubeschäftigen. Es hat weiter den Vollstreckungsschutzantrag der Beklagten zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Gegen diese Urteile hat die Beklagte Revision eingelegt.

Im vorliegenden Verfahren begehrt sie ebenso wie in den 46 weiteren Verfahren die Einstellung der Zwangsvollstreckung aus dem Urteil des Landesarbeitsgerichts soweit sie zur Weiterbeschäftigung der einzelnen Arbeitnehmer verurteilt worden ist.

Zur Begründung dieses Antrages hat sie vorgetragen und die Richtigkeit ihres Vorbringens im einzelnen eidesstattlich versichert, daß die Weiterbeschäftigung der 47 Arbeitnehmer zu einem nicht zu ersetzenden Nachteil führen werde. Seit Mai 1981 sei ihr Auftragseingang zurückgegangen. Anstelle der 47 fristlos gekündigten Arbeitnehmer habe sie daher lediglich 17 Arbeitnehmer neu eingestellt, so daß sie nunmehr 57 gewerbliche Arbeitnehmer beschäftige. Müsse sie die 47 entlassenen Arbeitnehmer zusätzlich beschäftigen, so würde dies zu einer täglichen Überproduktion von rund 3.000 qm Teppichboden führen, die derzeit nicht abgesetzt werden könnten. Diese Überproduktion bedinge durch Kapitalbereitstellungskosten, Lagerkosten und Abschreibungen für Mode- und Altersrisiken für jede Monatsproduktion einen monatlichen Kostenmehraufwand von rund 53.000,-- DM, der in einem Jahr auf mehr als 4 Millionen DM auflaufe. Dieser Betrag sei nicht verfügbar. Auf der anderen Seite hätten ein Großteil der gekündigten Arbeitnehmer zwischenzeitlich eine neue Arbeit gefunden.

B. Der Antrag ist begründet.

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

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

I. Nach § 719 Abs. 2 ZPO ist die Zwangsvollstreckung aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts einstweilen einzustellen, wenn die Vollstreckung dem Schuldner einen nicht zu ersetzenden Nachteil bringen würde und nicht ein Überwiegendes Interesse des Gläubigers entgegensteht.

1.a) Die Beklagte hat glaubhaft gemacht, daß die Zwangsvollstreckung aus den 47 Urteilen des Landesarbeitsgerichts vom 21. Oktober 1982 und damit die Weiterbeschäftigung der 47 gekündigten Arbeitnehmer zu einer derzeit nicht absetzbaren Überproduktion führen würde. Diese Überproduktion würde der Beklagten Kosten für die Bereitstellung des erforderlichen Kapitals und für die Lagerung dieser Produktion verursachen und Verluste aus einer Überalterung der Ware zur Folge haben. Diese Kosten belaufen sich nach der gleichfalls glaubhaft gemachten Darstellung der Beklagten im ersten Jahr der Weiterbeschäftigung der 47 Arbeitnehmer auf über 4 Millionen DM. Daß diese Kosten im Falle eines Obsiegens der Beklagten nicht - auch nicht anteilig - von den gekündigten Arbeitnehmern und auch nicht auf andere Weise zu ersetzen sind, liegt auf der Hand.

b) Die von der Beklagten dargetane Überproduktion und deren Kosten wären allerdings nicht ausschließlich eine Folge der Weiterbeschäftigung der entlassenen Arbeitnehmer. Deren Weiterbeschäftigung würde vielmehr zu dieser Überproduktion nur deswegen führen, weil einmal die Beklagte 17 Arbeitnehmer neu eingestellt hat und weil zum anderen in der Folgezeit der Auftragseingang bei der Beklagten zurückgegangen ist. Als die Beklagte den Arbeitnehmern kündigte, und auch noch danach, bestand bei ihr noch Bedarf für deren Arbeitsleistung. Die Beklagte hat noch nach Streikbeginn die Arbeitnehmer mit einem "Verzeihensangebot" aufgefordert, die Arbeit wieder aufzunehmen. Wären die Arbeitnehmer dieser Aufforderung gefolgt, hätte die Beklagte dem später einsetzenden Auftragsrückgang letztlich auf andere Weise begegnen müssen.



2. Ob diese Überlegungen im Regelfalle zu der Feststellung nötigen, der dargetane Nachteil sei nicht die Folge der Zwangsvollstreckung und könne deren Einstellung daher nicht rechtfertigen, kann vorliegend dahingestellt bleiben. Die Beklagte brauchte eine Überproduktion und daraus sich ergebende zusätzliche Kosten - auch wenn es zu einer Überproduktion nur infolge eines rückläufigen Auftragseinganges kommt - nicht zu befürchten, wenn die gekündigten Arbeitnehmer in keinem Falle ihre Weiterbeschäftigung bis zum Abschluß des Kündigungsrechtsstreites verlangen könnten. Gibt es keinen solchen Weiterbeschäftigungsanspruch, wäre die Beklagte im Falle der Unwirksamkeit der von ihr ausgesprochenen Kündigungen lediglich verpflichtet, den Arbeitnehmern nach § 615 BGB den Lohn fortzuzahlen. Weitere Kosten und Aufwendungen aus einer tatsächlichen Weiterbeschäftigung fielen nicht an.

II.1. Ob der gekündigte Arbeitnehmer für die Dauer des Kündigungsrechtsstreites außerhalb der Regelung in § 102 Abs. 5 BetrVG - deren Voraussetzungen im vorliegenden Falle nicht gegeben sind - seine tatsächliche Beschäftigung verlangen kann, ist umstritten. Das Bundesarbeitsgericht hat einen solchen Weiterbeschäftigungsanspruch in seiner Entscheidung vom 26. Mai 1977 (BAG 29, 195 = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht) grundsätzlich verneint. Diese Entscheidung ist im Schrifttum und in der Rechtsprechung der Instanzgerichte vielfach auf Kritik gestoßen. Der Zweite Senat hat daher mit Beschluß vom 18. Januar 1979 (BAG 31, 228 = AP Nr. 7 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht) dem Großen Senat die Frage zur Entscheidung vorgelegt, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen ein solcher Weiterbeschäftigungsanspruch gegeben ist. Zu einer Entscheidung des Großen Senats ist es nicht gekommen. Die Frage wird möglicherweise in den von der Beklagten anhängig gemachten Revisionsverfahren vom Senat zu entscheiden sein. Daß der Senat ebenfalls den Großen Senat anruft, erscheint nicht ausgeschlossen. Wie





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

b) Auf der anderen Seite stehen überwiegende Interessen der gekündigten Arbeitnehmer an einer tatsächlichen Weiterbeschäftigung einer Einstellung der Zwangsvollstreckung nicht entgegen. Diese waren als gewerbliche Arbeitnehmer in der Produktion der Beklagten beschäftigt. Daß ihre Nichtbeschäftigung für die Dauer des Kündigungsrechtsstreites einen nicht oder nur schwer auszugleichenden Verlust in ihrer beruflichen Qualifikation oder in sonstiger Hinsicht zur Folge haben kann, ist nicht ersichtlich. Ihr Interesse an einem geregelten Einkommen für die Dauer des Prozesses ist jedenfalls zum Teil gesichert. Sie können Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen und sind nicht gehindert, eine andere Tätigkeit aufzunehmen. Sie können ihre vermeintlichen Lohnansprüche nach § 615 BGB gerichtlich geltend machen. Wenn sie davon abgesehen haben, kann dies hier nicht zu ihren Gunsten berücksichtigt werden.

Daß die erstrebte Weiterbeschäftigung während des Kündigungsschutzprozesses auch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses im Falle der Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung erleichtern und damit den Bestandsschutz verstärken soll, verkennt der Senat nicht. Dieses Interesse ist jedoch nur berechtigt, wenn es einen Weiterbeschäftigungsanspruch gibt. Seine Berücksichtigung würde daher praktisch im Einstellungsverfahren eine Vorwegnahme der Entscheidung über diesen Anspruch bedeuten.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)