

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

Uesetz: § 1 KSchG, § 56 Abs. 1 Buchst. g BetrVG

Leitsätze:

1. Während die Änderungskündigung unter einer Bedingung erfolgt, deren Eintritt vom Willen des Arbeitnehmers abhängt, ist die bei einer Aussperrung mögliche Kündigung unbedingt, enthält jedoch die Aufforderung an die Arbeitnehmer, nach Beendigung des Arbeitskampfes, insbesondere nach Beugung der Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber ein Angebot auf Erneuerung des Arbeitsvertrages zu machen.
2. § 56 Abs. 1 Buchst. g BetrVG bezieht sich nicht nur auf die Grundsätze des Akkordsystems, sondern auf die Regelung der Akkord- und Stücklohnsätze selbst. Hierunter sind alle Sätze zu verstehen, die über den Einzelfall hinaus für eine größere Anzahl von gleichgearteten Fällen in einem Betrieb Bedeutung haben.
3. Eine Maßnahme, die dem Mitbestimmungsrecht i.S. des § 56 BetrVG unterliegt, ist unwirksam, wenn sie ohne Zustimmung des Betriebsrats getroffen wird oder ein Spruch der Einigungsstelle nicht vorliegt. Rechtliche Maßnahmen, die der Arbeitgeber mit dem Ziel einzelvertraglicher Änderung der durch notwendige Betriebsvereinbarung zu regelnden Fragen ohne Einigung mit dem Betriebsrat und ohne Spruch der Einigungsstelle trifft, sind auch insoweit unwirksam, als es sich um Maßnahmen im personellen Bereich handelt.

Aktenzeichen: 1 AZR 521/54

Urteil des BAG vom 1. Februar 1957 LAG Düsseldorf



1 AZR 521/54

3 Sa 74/54 (Düsseldorf)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 1. Februar 1957
gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf
Grund der mündlichen Verhandlung vom 1. Februar 1957
durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die
Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bun-
desarbeitsrichter Beyreis und Wieland für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
26. August 1954 - 3 Sa 74/54 - aufgehoben.
Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil
des Arbeitsgerichts Wesel vom 13. Mai 1954
- 1 Ca 172/54 - wird zurückgewiesen. Die
Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte betreibt eine Baumwollweberei und unterhält die Abteilungen Reisserei, Weberei, Spinnerei und Ausrüstung. Die Grundsätze für die Akkordarbeit in der Weberei sind in § 13 der noch maßgeblichen Tarifordnung für die gewerblichen Gefolgschaftsmitglieder in der Textilindustrie des Wirtschaftsgebietes Westfalen und Niederrhein vom 31. Januar 1939 (Stand vom 1. Januar 1953) festgelegt. Die Tarifordnung bestimmt insoweit u.a.:

"1.) Bei Akkordarbeit sind die Akkordsätze (Akkordlöhne) so festzusetzen, dass die mit gleichartigen Arbeiten beschäftigten Gefolgschaftsmitglieder nach einem bestimmten Schlüssel (Akkordregler) bei betriebsüblicher Leistung und unter den im Betriebe üblichen Arbeitsbedingungen einen bestimmten Vomhundertsatz (Akkordzuschlag) über dem in der Lohn tariff-ordnung oder Betriebsordnung festliegenden Zeitlohn (Akkordbasis) gleichartiger Arbeiter verdienen (Akkordrichtsatz). Der als Akkordbasis dienende Zeitlohn darf nur unterschritten werden, wenn die Gründe für den Minderverdienst nachweislich in der Person des Gefolgschaftsmitgliedes liegen.

2.....

3.....

4.) Eine Änderung festgesetzter und ausgetrober Akkordlöhne zu Ungunsten der Gefolgschaft durch den Führer des Betriebes kann, soweit eine Einigung nicht zustande kommt, nur nach vorheriger Ankündigung unter Einhaltung einer sieben-tägigen Frist erfolgen. Eine Herabsetzung der Akkordlöhne ist außer im Falle offenkbarer Unrichtigkeit der Akkordberechnung nur zulässig, wenn sie durch

- a) Änderung des Arbeitsganges oder der Art des Materials;
- b) technische Verbesserungen;
- c) wesentliche Änderung in der Stückzahl gleichzeitig zu bearbeitender Teile oder gleichzeitig zu bedienender Produktionsmittel begründet ist.
Die Bestimmungen des Abs. 3 gelten entsprechend."

Im Lohn tariff, gültig ab 1. Januar 1953, ist der Akkordrichtsatz auf 119 Pfennig festgesetzt.

Ende des Jahres 1953 und Anfang 1954 hatte die Beklagte Absatzschwierigkeiten, weil sie mit den bis -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

herigen Preisen nicht mehr konkurrenzfähig war. Aus diesem Grund beabsichtigte sie, die übertariflichen Akkordlöhne in der Weberei um etwa 10 % herabzusetzen. Als Verhandlungen mit dem Betriebsrat über die Herabsetzung der Stücklöhne Anfang Januar 1954 ohne Erfolg blieben, kündigte die Beklagte der Klägerin und allen anderen in der Weberei beschäftigten Arbeitnehmern am 23. Januar 1954 mit folgendem Schreiben:

"Sie haben bisher Stücklöhne nach der Liste vom 30.9.1952 erhalten. Die textilbetriebliche Lage im allgemeinen und meine betriebliche Situation insbesondere haben mich gezwungen, die Stücklöhne herabzusetzen.

Die neuen Stücklöhne habe ich angeschlagen lt. Anschlag vom 15.1.1954. Sie gelten ab heute in 14 Tagen, d.h. beginnend mit der Lohnperiode vom 8.2.1954.

Sollten Sie hiermit nicht einverstanden sein, so bedauere ich, Ihnen mitteilen zu müssen, dass in diesem Falle Ihr Arbeitsverhältnis zu obigem Termin endet."

Gleichzeitig machte die Beklagte dem Arbeitsamt die nach § 15 KSchG erforderliche Mitteilung von der drohenden Massenentlassung von 74 Arbeitnehmern in der Weberei sowie von der endgültigen Entlassung von weiteren 21 Arbeitnehmern wegen Arbeitsmangels. Auf Grund von Verhandlungen beim Arbeitsamt am 4. und 11. Februar 1954 wurde dahin entschieden, daß die Entlassungen gemäß § 16 KSchG erst zum 13. März 1954 wirksam wurden.

Die Beklagte ließ der Klägerin und den übrigen betroffenen Arbeitnehmern unter dem 5. Februar 1954 folgendes Schreiben zugehen:

" Am 23.1.1954 habe ich Ihnen zum 8.2.1954 gekündigt. Das Landesarbeitsamt in Düsseldorf hat in seiner gestrigen Sitzung über die Angelegenheit noch nicht entschieden. Daher werden bis zur Entscheidung des Landesarbeitsamtes die alten Löhne von mir weitergezahlt. Die Kündigung jedoch bleibt aufrechterhalten; sie wird lediglich bis zum Wirksamwerden eines Entscheides des Landesarbeitsamtes hinausgeschoben."

Am 13. Februar 1954 schrieb die Beklagte an die einzelnen Arbeitnehmer in der Weberei:

- 4 -



"Ich beziehe mich auf meine Kündigungsschreiben vom 23.1. und 5.2.54.
Nachdem das Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen unterm 11.2. folgenden Entschluß gefasst hat:

"Die im § 16 Abs. 1 KSchG vorgeschriebene 1-monatige Sperrfrist wird gemäß § 16 Abs. 2 KSchG verlängert und der Ablauf der Sperrfrist für die beabsichtigte Entlassung von 95 Arbeitnehmern auf den 13.3.54 festgesetzt.
Begründung: Der Ausschuss hält unter Würdigung der Gesamtumstände eine Weiterbeschäftigung der zur Entlassung vorgesehenen Arbeitnehmer bis zum 13.3.1954 für zumutbar,"

wird Ihnen hiermit zum 13.3.54 gekündigt. Das Arbeitsverhältnis endet somit am 13.3.54."

Bereits mit Schriftsatz vom 8. Februar 1954 hatte die Klägerin Kündigungsschutzklage erhoben. Im Gütetermin vom 4. März 1954 erklärte die Beklagte zu Protokoll des Arbeitsgerichts, daß sie die Änderungskündigung zurückgenommen und stattdessen eine ordentliche Kündigung zum 13. März 1954 ausgesprochen habe. In der Folgezeit sind zu dem Kündigungstermin die Klägerin und ein Teil der übrigen Arbeitnehmer der Weberei aus dem Betrieb ausgeschieden. Die Weberei führte mit neu eingetretenen Arbeitskräften und dem Teil der alten Belegschaft, der sich mit der Weiterarbeit zu den herabgesetzten Akkordlöhnen einverstanden erklärt hatte, die Arbeit weiter.

Die von der Beklagten vorgenommenen Preisnachlässe für ihre Erzeugnisse führten alsbald zu einer Besserung der Absatzlage. Die Akkordlöhne lagen auch nach der Neufestsetzung durch die Beklagte immer noch über dem tariflichen Akkordrichtsatz.

Die Klägerin hat die Meinung vertreten, ihr Arbeitsverhältnis sei nicht durch xxx Kündigung beendet. Die Massenkündigung stelle eine Betriebsstillegung nach § 72 BetrVG dar, zu der die nicht erteilte Zustimmung des Betriebsrates erforderlich gewesen sei. Die Beklagte dürfe Kündigungen zwecks Lohnherabsetzung auch nur unter den Voraussetzungen des § 13 Ziff. 4 der Tarifordnung vornehmen, die gleichfalls nicht vorgelegen hätten.



Ausserdem hätte die Beklagte die Einigungsstelle des § 50 BetrVG anrufen müssen, da es sich um eine der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegende Regelung von Akkordsätzen nach § 56 Abs. 1 Buchst. g BetrVG handele. Im übrigen habe die Beklagte die Änderungskündigung in eine sozialwidrige echte Kündigung umgewandelt, die deshalb unwirksam sei, weil sie nach dem Willen der Beklagten nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe führen sollen und weil sich die Beklagte nicht an die gesetzlichen Vorschriften der §§ 72, 56 BetrVG und des § 13 der Tarifordnung gehalten habe. Schließlich sei die Kündigung als nicht sozialadäquate Arbeitskämpfmaßnahme rechtswidrig und damit nichtig.

Die Beklagte ist den Rechtsausführungen der Klägerin entgegengetreten und hat nähere Ausführungen über die Entwicklung der Umsätze, Preise und Löhne gemacht.

Das Arbeitsgericht hat der Klagenstattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen und die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Anspruch auf Feststellung, daß ihr Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 13. Februar 1954 zum 13. März 1954 nicht aufgelöst sei, weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die frist- und formgerecht eingelegte Revision ist zulässig und begründet.

Das Landesarbeitsgericht geht zunächst davon aus, daß § 13 Abs. 4 der Tarifordnung der Kündigung nicht entgegensteht. Die hiergegen gerichteten Angriffe der Revision sind nicht begründet. Vielmehr ist der Ansicht des Vorderrichters beizupflichten, daß § 13 Abs. 4 der Tarifordnung lediglich die Änderung der technischen Akkordbedingungen wegen Änderung des Arbeitsganges oder der Art des Materials, wegen technischer Verbesserungen oder wegen wesentlicher Änderungen in der Stückzahl gleichzeitig zu bearbeitender Teile oder gleichzeitig zu bedienender Produktionsmittel betrifft. Keiner dieser Fälle liegt hier vor, so daß es



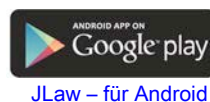
dahingestellt bleiben kann, ob das einseitige, keiner Kündigung, sondern nur einer Ankündigung bedürftige Änderungsrecht des "Führers des Betriebes" mit den Bestimmungen des BetrVG über die Mitwirkung des Betriebsrates noch zu vereinbaren ist.

Auch den Ausführungen des angefochtenen Urteils zu § 72 BetrVG ist zuzustimmen. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts hat die Beklagte nicht die Absicht gehabt, die Produktion einzustellen. An diese Feststellungen ist der Senat gebunden. Soweit die Revision auf eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates im Zusammenhang mit einer Betriebsstillegung hinweist, kann diesem Revisionsangriff deshalb nicht gefolgt werden.

Dasselbe gilt von der Ansicht der Klägerin, die Kündigungserklärung sei nicht ernstlich gemeint gewesen. Diese Rüge liegt auf tatsächlichem Gebiet, steht jedoch mit den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht in Einklang. An diese Feststellungen ist der Senat auch in diesem Punkt gebunden.

Das Landesarbeitsgericht stellt - rechtlich unbedenklich - fest, daß der Klägerin gegenüber eine Änderungskündigung ausgesprochen worden ist. Es sieht in der Ablehnung des in dieser enthaltenen Angebots durch die Arbeitnehmer eine Kampfmaßnahme der Arbeitnehmer, so daß nach § 23 KSchG eine Kündigungswiderrufsklage ausgeschlossen sei.

Die hiergegen von der Revision erhobenen Bedenken sind begründet. Kampfmaßnahmen, die von der Arbeitnehmerseite ausgehen, erfordern einen organisatorischen Zusammenschluß der Arbeitnehmer mit dem Ziel, durch Arbeitsniederlegung den Arbeitgeber zu veranlassen, die durch den Arbeitskampf erstrebten Kampfziele der Arbeitnehmer anzunehmen. Zur Annahme einer solchen Maßnahme reichen jedoch die tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts nicht aus. Vielmehr haben die Arbeitnehmer danach, ohne sich organisatorisch zusammenzuschließen, lediglich die Kündigungen über sich ergehen lassen und sie mit dem gesetzlich vorgesehenen Mittel der Kündigungsschutzklage angefochten. Bis zum



Ablauf der Kündigungsfrist haben sie ihre Arbeit ausgeführt, und ein Teil von ihnen hat sogar zu den von der Beklagten gestellten geänderten Akkordbedingungen weitergearbeitet. Auch in der Ablehnung der angebotenen Bedingungen durch andere Arbeitnehmer kann eine Kampfmaßnahme der Arbeitnehmerseite nicht gesehen werden.

Andererseits kann aber auch den Ausführungen der Revisionsbegründung, daß es sich im vorliegenden Fall um einen Arbeitskampf seitens der Beklagten, also um eine Aussperrung, und zwar speziell eine Angriffsaussperrung gehandelt habe, nicht gefolgt werden. Vielmehr hat die Beklagte zweifelsfrei Änderungskündigungen ausgesprochen. Sie hat nach § 15 KSchG dem Arbeitsamt die erforderliche Mitteilung von der drohenden Massenentlassung von 74 Arbeitnehmern in der Weberei sowie von der endgültigen Entlassung von weiteren 21 Arbeitnehmern gemacht.

Die Beklagte hat sich damit so verhalten, daß von einem Arbeitskampf nicht gesprochen werden kann. Auf Grund der Verhandlungen wurde vom Landesarbeitsamt entschieden, daß die Entlassungen gemäß § 16 KSchG erst zum 13. März 1954 wirksam wurden, und demgemäß hat die Beklagte ihre Kündigungen dahin geändert, daß sie zum Ablauf der vom Landesarbeitsamt festgesetzten Sperrfrist, nämlich zum 13. März 1954, erfolgten. Damit ist die Beklagte eindeutig den Weg der Änderungskündigung und nicht den des Arbeitskampfes gegangen. Sie hat sich für die bedingte Kündigung entschieden, deren Wirksamkeit dadurch bedingt war, daß die gekündigten Arbeitnehmer die neuen Stücklöhne vom 15. Januar 1954 ablehnten. Eine Aussperrung, sei es als Suspendierung der Arbeitsverhältnisse, sei es als kampfwaise Lösung ohne Einhaltung der Kündigungsvorschriften, ist somit nicht erfolgt. Aber auch wenn man davon ausgeht, daß eine Aussperrung auch durch Kündigung erfolgen kann, so liegt das Wesen einer solchen Aussperrungskündigung im Gegensatz zur normalen Änderungskündigung darin, daß die Aussperrungskündigung unbedingt, d.h. mit dem Willen zur Lösung schlechthin, erfolgt, die Arbeitnehmer aber ausdrücklich oder stillschweigend aufgefordert werden, nach Beendigung des Arbeitskampfes, insbesondere nach Beugung



der Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber ein Angebot auf Erneuerung der Arbeitsverträge zu machen. Darüber hat sich der Große Senat in seinem Arbeitskampfbeschuß (BAG, Bd. 1 S. 291 ff.) des näheren verbreitet. Er hat dort jedoch, entgegen der Ansicht der Revision, auch ausgeführt, daß zum Zwecke einer Aussperrung ausgesprochene Kündigungen das Arbeitsverhältnis zum Erlöschen bringen. Da es sich vorliegend jedoch um echte Änderungskündigungen gehandelt hat, brauchte der Senat nicht zu prüfen, ob eine Aussperrung rechtswidrig wäre und welche Folgen eine solche Rechtswidrigkeit für die Entscheidung des Falles haben würde.

Ob die Hilferwägung des Landesarbeitsgerichts, die Kündigung der Klägerin sei durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt gewesen, zutrifft, kann ebenfalls dahingestellt, und die entsprechenden Rügen der Revision können ungeprüft bleiben; denn die Revision muß deshalb zum Erfolg führen, weil, wie sie mit Recht ausführt, die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts zu § 56 BetrVG irrig sind und die von der Beklagten ausgesprochenen Kündigungen gegen § 56 BetrVG (obligatorische Mitbestimmung des Betriebsrates) verstoßen, was ihre Nichtigkeit zur Folge hat.

Das Berufungsgericht vertritt hierzu die Ansicht, die Nichtbeachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats führe nicht dazu, die mit dem Ziel der Regelung von Fragen, auf die sich das Mitbestimmungsrecht erstreckt, ausgesprochene Kündigung rechtsunwirksam sein zu lassen. Auch sei bereits in der Tarifordnung wie im Tarifvertrag eine erschöpfende Regelung enthalten, so daß für eine Mitbestimmung in der Form einer Betriebsvereinbarung kein Raum bleibe. Eine Änderung der Akkordsätze falle nicht unter das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bzw. die Zuständigkeit der Einigungsstelle. Mit Recht beanstandet die Revision diese Ausführungen des Berufungsurteils als rechtsirrig.

Dadurch, daß die Beklagte, ohne mit dem Betriebsrat eine Einigung zu erzielen, eine allgemeine Herabsetzung der Stücklohnsätze durch Änderungskündigung zu erreichen suchte, hat sie einen Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 56 Abs. 1 Buchst. g BetrVG begangen. Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat, soweit eine



gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen bei der Regelung von Akkord- und Stücklohnsätzen. Dieses entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts obligatorische, nicht nur fakultative Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates wird im vorliegenden Fall weder durch § 59 BetrVG noch durch die Einleitungsworte des 1. Abs. des § 56 BetrVG ausgeschlossen; denn die Regelung der Akkord- und Stücklohnsätze in den einzelnen Betrieben erfolgt üblicherweise nicht durch Tarifvertrag oder Tarifordnung und ist im vorliegenden Falle auch nicht durch Tarifvertrag oder Tarifordnung erfolgt. Vielmehr enthalten sowohl der Lohn tariff wie die ihm vorausgehende Tarifordnung nur den Akkordrichtsatz und den üblichen allgemeinen Grundsatz über die Art der Ansetzung der Akkorde, nicht dagegen die Regelung der Akkord- oder Stücklohnsätze selbst.

Daß das im vorliegenden Fall so ist, beweist auch gerade die allgemeine betriebliche Regelung der Stücklohnsätze von 1952, die im Betrieb der Beklagten bis Anfang 1954 zugrundegelegt worden sind. Auch der § 13 Abs. 4 der Tarifordnung greift hier nicht Platz, da er sich nur mit der einseitigen Änderung der Akkorde befasst. Andere Fälle der Akkordänderung sind in der Tarifordnung nicht geregelt, und es ist auch nicht üblich, die Art der Akkordänderungen in Tarifverträgen zu regeln.

Andererseits ist die Ansicht abzulehnen, daß § 56 Abs. 1 Buchst. g BetrVG sich nicht auf die Einzelheiten der Akkordberechnung beziehe, sondern nur die Grundsätze über das Akkordsystem zum Inhalt habe. Dem steht entgegen, daß das Gesetz von Akkord- und Stücklohnsätzen und nicht, wie in Buchst. h, von Grundsätzen und Methoden spricht. Buchst. g ist gegenüber Buchst. h lex specialis. Vorliegend sind aber gerade die Stücklohnsätze selbst geändert worden. Vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch Bd. 2, 6. Aufl. (1957) S. 830 f.

Hiernach muß § 56 Abs. 1 Buchst. g BetrVG auf den vorliegenden Fall Anwendung finden. Die Beklagte wollte die Stücklohnsätze von 1952 ändern. Sie wollte also Sätze aufstellen, die über den Einzelfall hinaus für eine

größere Anzahl von gleichgearteten Fällen in ihrem Betrieb Bedeutung haben. Sie wollte damit eine neue Regelung der Stücklohnsätze im Sinne des § 56 Abs. 1 Buchst. g BetrVG durchführen. Gerade aber das ist nach dieser Vorschrift nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich. Es bedurfte also der Einigung zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat, notfalls der Anrufung der Einigungsstelle nach § 50 in Verbindung mit § 56 Abs. 2 BetrVG.

Die Ansicht der Beklagten, daß im § 56 nur ein Anspruch des Betriebsrates auf Zustimmung festgelegt sei, den er seinerseits vor der Einigungsstelle durchsetzen müsse, findet im Gesetz keine Stütze. Die Beklagte nimmt zu Unrecht an, daß dann, wenn der Betriebsrat diesen Schritt vor die Einigungsstelle nicht tue, ihre Maßnahmen, hier also die einseitige Änderung der Akkordsätze und die im Zusammenhang damit ausgesprochenen Kündigungen, gerechtfertigt seien. Hierzu hat die Klägerin mit Recht darauf hingewiesen, daß ein Unterschied zwischen § 56 und den §§ 60 und 61 BetrVG besteht. § 56 BetrVG enthält das Mitbestimmungsrecht im Sinne des Zustimmungserfordernisses. Der Senat hat bereits im Urteil vom 7. September 1956 - 1 AZR 646/54 - ausgesprochen, daß eine Maßnahme, die dem echten Mitbestimmungsrecht des § 56 BetrVG unterliegt, nicht wirksam ist, wenn sie ohne die Zustimmung des Betriebsrats getroffen wird oder ein Spruch der Einigungsstelle nicht vorliegt. Es besteht kein Anlaß, von dieser Auffassung abzuweichen. Hier aber ist die Einigungsstelle nicht angerufen worden, und es ist nicht zu einer Einigung gekommen.

Der Sinn des Mitbestimmungsrechts nach § 56 BetrVG, des sog. obligatorischen Mitbestimmungsrechts also, geht dahin, daß es dem Arbeitgeber verwehrt ist, in den in § 56 BetrVG genannten Angelegenheiten Maßnahmen, die nicht nur einen oder mehrere einzelne Arbeitnehmer betreffen, sondern die Belegschaft im ganzen oder Gruppen oder Schichten von ihr oder jedenfalls eine nicht ganz unerhebliche Anzahl von Arbeitnehmern erfassen, ohne die Zustimmung des Betriebsrats herbeizuführen. Die rechtlichen Möglichkeiten, die dem Arbeitgeber an sich etwa auf Grund seines Direktionsrechts, vor allem aber durch Änderung des Arbeitsvertrages im Wege der



Änderungskündigung und durch das Angebot anderer Arbeitsbedingungen, zur Verfügung stehen, sind im Bereich des notwendigen Mitbestimmungsrechts in sozialen Angelegenheiten nach § 56 BetrVG nicht gegeben. Nur auf dem Weg der Einigung mit dem Betriebsrat oder über den bindenden Spruch der paritätisch zusammengesetzten Einigungsstelle können im Bereich des § 56 BetrVG die beabsichtigten Maßnahmen rechtswirksam durchgeführt werden. Es würde dem Sinn und Zweck dieses Mitbestimmungsrechts widersprechen und der Umgehung des Gesetzes Tür und Tor öffnen, wenn der Arbeitgeber die mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen auf dem Wege und unter dem Druck der Änderungskündigung durch Einzelvereinbarungen mit jedem einzelnen Arbeitnehmer durchsetzen könnte (vgl. Hueck-Nipperdey, Bd. 2 S. 833).

In Folge der normativen Wirkung einer solchen Betriebsvereinbarung wirkt sich diese vom Senat zu § 56 BetrVG vertretene Ansicht übrigens keineswegs nur zu Ungunsten des Arbeitgebers aus. Wie bei Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. II S. 833 ausgeführt wird, kann sich der Arbeitgeber durch den Abschluß einer solchen Betriebsvereinbarung eine sonst etwa notwendige Änderungskündigung sparen und braucht sich nicht auf ein vielleicht zweifelhaftes Direktionsrecht zu berufen.

Somit haben rechtliche Maßnahmen, die die Beklagte mit dem Ziel einzelvertraglicher Änderung von durch Betriebsvereinbarung zu regelnden Fragen entgegen den Vorschriften des § 56 BetrVG ohne Einigung mit dem Betriebsrat und ohne Spruch der Einigungsstelle trifft, keine rechtliche Wirksamkeit. Dabei müssen die vom Arbeitgeber unter Verletzung des § 56 BetrVG durchgeführten rechtlichen Maßnahmen als eine Einheit betrachtet werden. Betrifft eine solche Maßnahme das notwendige Mitbestimmungsrecht in sozialen Angelegenheiten, berührt sie aber gleichzeitig und von dem Arbeitgeber gewollt auch den personellen Bereich, dann bestimmt sich die Wirksamkeit der Maßnahme nach den für die notwendige Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten bestehenden Vor-

schriften. Daraus folgt, daß auch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin, die im Ergebnis auf die Ausschaltung des Mitbestimmungsrechts in sozialen Angelegenheiten hinausläuft, vor dem Recht keine Anerkennung finden kann.

Ist somit die Kündigung nicht wirksam, so ist das Arbeitsverhältnis der Klägerin entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht beendet. Der Revision ist daher stattzugeben.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

gez. Nipperdey

Dr. Schröder

Wichmann

Beyreis

Wieland

