

16. Dez. 1960

202

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

Gesetz: BetrVG § 56; KSchG § 1; ZPO § 286

Leitsätze:

1. Maßnahmen, die dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegen, sind unwirksam, wenn sie ohne Zustimmung des Betriebsrats getroffen werden und 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 darüber hinaus auch insoweit unwirksam, als es sich um Maßnahmen im personellen Bereich handelt.
2. Diese Unwirksamkeit der Maßnahmen im personellen Bereich beschränkt sich nicht auf Fälle von Änderungskündigungen. Auch für Kündigungen, die zur endgültigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen sollen, gilt dasselbe, sofern es sich um Druckkündigungen handelt, die den Arbeitnehmer zur Annahme der vom Arbeitgeber einseitig festgesetzten neuen Arbeitsbedingungen veranlassen sollen, oder wenn der Arbeitgeber beabsichtigt, die bestehenbleibenden Arbeitsplätze mit neuen Arbeitskräften zu besetzen, die zu den einseitig vom Arbeitgeber festzusetzenden neuen Arbeitsbedingungen zu arbeiten bereit sind.

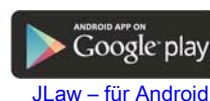
Aktenzeichen: 1 AZR 548/58

Urteil des BAG vom 16. Dezember 1960

LAG Bayern (Nürnberg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 548/58

Ber. Reg. Nr. Sa 225/58/V N
Bayern (Nürnberg)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Dezember 1960

gez Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 16. Dezember 1960 durch die
Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Stumpf sowie
die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Matthias und Pinther für
Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Bayern – Sitz Nürnberg –
vom 29. Oktober 1958 – Sa 225/58/ V N – aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und
Entscheidung, auch über die Kosten der Revision,
an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten, einer Porzellanfabrik, als Arbeiter (Maler) beschäftigt. Für das Beschäftigungsverhältnis galten der Manteltarifvertrag vom 18.März/1.Dezember 1955 für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Feinkeramischen Industrie der Bundesrepublik Deutschland sowie das Bayreuther Lohnabkommen vom 21.März 1958 für die Bayerische feinkeramische Industrie im engeren Sinne nebst der dazu abgeschlossenen Vereinbarung der Tarifvertragsparteien vom selben Tage. Die Beklagte beschäftigte 298 Arbeitnehmer außerhalb der Malerei, wozu noch etwa 30 Angehörige der Malerei kamen.

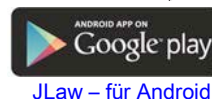
Im Jahre 1957 kam die Beklagte anlässlich einer Nachprüfung der Betriebsrentabilität zu der Ansicht, die Leistungen der Malerei seien unterdurchschnittlich. Sie führte das darauf zurück, daß die mit den Malerarbeiten verknüpften Nebenarbeiten (Transport, Wischen, Stempeln) einen erheblichen Teil der Arbeitszeit, und zwar etwa 30 - 35 %, in Anspruch nahmen. Diese Tätigkeiten sollten deshalb nach dem Willen der Beklagten aus dem Akkord, in dem die Maler arbeiteten, herausgenommen und Hilfskräften übertragen werden, die einen geringeren Lohn bekamen. Gleichzeitig wollte die Beklagte die Akkordsätze um 25 % kürzen. Dabei blieb offen, ob diese Regelung vorläufig oder gar dauernd zu einer Lohnkürzung der Akkordarbeiter führen würde. Für einzelne Artikel stellte die Beklagte in Aussicht, daß die Akkordsätze künftig überprüft würden. Für andere Artikel war sie zu einer solchen Überprüfung nicht bereit.

Mit Schreiben vom 22.Mai 1958 kündigte die Beklagte die in der Malerei bestehenden Arbeitsakkorde zum 9.Juni 1958. Dem Betriebsrat schlug sie eine neue Regelung vor, die sie im Entwurf einer Vereinbarung vom 6.Juni 1958 formulierte. Als eine Einigung mit dem Betriebsrat nicht zustande kam, teilte sie diesem mit, daß sie den Malern in der Malerei kündigen und die Malerarbeiten in Zukunft durch eine fremde Firma ausführen lassen würde. Der Be-

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

triebsrat widersprach den Kündigungen. Gleichwohl nahm die Beklagte diese vor, und zwar mit der tariflichen Kündigungsfrist von vier Wochen am 10. Juni 1958. Die Kündigungen wurden auf die Auflösung der Abteilung Malerei gestützt. Sie sollten zum 8. Juli 1958 gelten. Zu den 24 Gekündigten gehörte auch der Kläger.

Am 8. Juli 1958, dem Beendigungstag des Arbeitsverhältnisses, erhielten die Gekündigten, von denen die meisten gegen die Kündigung Klage erhoben hatten, ihre Arbeitspapiere und den Restlohn ausgehändigt. Bei dieser Gelegenheit unterschrieben sie eine Ausgleichsquittung. Diese Ausgleichsquittung gaben die übrigen Gekündigten, nachdem sie sie unterschrieben hatten, vor dem Verlassen der Fabrik ab. Der Kläger nahm die Ausgleichsquittung ununterschrieben mit nach Hause. Noch am selben Abend kam eine Angestellte der Beklagten in seine Wohnung, die ein neues Formular der Ausgleichsquittung mitgebracht hatte, und forderte den Kläger auf, es zu unterschreiben. Der Kläger kam dieser Aufforderung nach. Am nächsten Tage, dem 9. Juli 1958, fand der erste Termin vor dem Arbeitsgericht statt, in dem der Kläger die in der Ausgleichsquittung enthaltene Erklärung anfocht.

Der Kläger hat (ebenso wie die übrigen Gekündigten) gegen die Kündigung Klage erhoben und mit dieser beantragt festzustellen, daß die Kündigung nichtig sei, hilfsweise festzustellen, daß die Kündigung unwirksam sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Urteil erster Instanz abgeändert und festgestellt, daß durch die Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst ist; es hat die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

1. Zu Unrecht ist die Beklagte der Ansicht, die Klage müsse schon daran scheitern, daß der Kläger ebenso wie

- 4 -

die anderen Arbeitnehmer der Malereiabteilung, denen gekündigt worden war, durch die Ausgleichsquittung schriftlich anerkannt habe, ihm stünden Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung nicht zu. Das Landesarbeitsgericht hat diese Erklärung dahin ausgelegt, daß sie nicht die Ansprüche aus dem zur Zeit der Ausstellung der Bescheinigung bereits laufenden Prozeß umfasse. An diese Auslegung ist der Senat gebunden; denn es handelt sich nicht um eine typische Erklärung. Auslegungsfehler, die in der Revisionsinstanz beachtlich wären, sind nicht vorgetragen und auch nicht ersichtlich. Auf die Fragen, ob die Erklärung wirksam angefochten oder ob – wofür manches spricht – die Berufung auf sie rechtsmißbräuchlich ist, kommt es also nicht an.

2. Das Landesarbeitsgericht sieht in der dem Kläger gegenüber ausgesprochenen Kündigung eine Druckkündigung, durch die die Beklagte habe erreichen wollen, daß sich die Arbeitnehmer der Malereiabteilung den von der Beklagten ohne Mitwirkung des Betriebsrates einseitig festgesetzten neuen Arbeitsbedingungen fügten. Es hält diese Kündigung deshalb für unwirksam, weil die Beklagte bei der Festsetzung ihrer neuen Arbeitsbedingungen gegen betriebsverfassungsrechtliche Vorschriften, nämlich gegen § 56 Abs.1 g BetrVG, verstoßen habe. Bei der Neufestsetzung der Akkordsätze habe ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bestanden, da eine abschließende tarifliche Regelung hinsichtlich der Akkordsätze nicht bestehe. Diese rechtliche Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist an sich zutreffend, sofern die Beklagte tatsächlich durch die Kündigungen zur Einführung der durch sie einseitig festgesetzten Akkordsätze kommen wollte.

Nach § 56 Abs.1 g BetrVG hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen bei der Regelung von Akkord- und Stücklohnsätzen. Mit dieser Vorschrift hat sich der Senat eingehend in der Entscheidung BAG 3, 266 befaßt.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die dort vertretene Auffassung wird in vollem Umfange aufrechterhalten. Aus ihr folgt, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht nur die Fälle der Neueinführung von Akkordlöhnen betrifft, sondern auch die Fälle, in denen bisher geltende Akkordsätze geändert werden.

Um einen solchen Fall handelte es sich hier. Denn in der Malerei der Beklagten galten zunächst Akkordsätze, die von denen abwichen, die die Beklagte auf Grund des Entwurfs einer Betriebsvereinbarung, den sie dem Betriebsrat zur Unterschrift zuschickte, einführen wollte. Zu einer einseitigen Änderung der bestehenden Akkordsätze war die Beklagte aber nicht berechtigt und rechtlich nach dem BetrVG (§ 56 Abs.1 g) gar nicht in der Lage. Das hatte sie offenbar selbst eingesehen, wie sich daraus ergibt, daß sie zunächst eine Verständigung mit dem Betriebsrat herbeizuführen suchte. Erst als ihr dies nicht gelang, ging sie dazu über, einseitig Akkordsätze festzusetzen. Dadurch aber mißachtete sie das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und verstieß gegen § 56 Abs. 1 g BetrVG. Nach dieser Vorschrift war die Beklagte gehalten, dann, wenn sie eine Einigung mit dem Betriebsrat nicht erzielen konnte, das Verfahren vor der im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Einigungsstelle, das nach den zutreffenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts durch die hier gültige tarifliche Regelung nicht ausgeschlossen ist, durchzuführen und einen verbindlichen Spruch der Einigungsstelle über die Akkordentlohnung der in der Malereiabteilung beschäftigten Arbeitnehmer herbeizuführen. Dieses Verfahren hat die Beklagte aber nicht durchgeführt. Sie hat nicht einmal das im Tarifvertrag vorgesehene Verfahren beachtet, das zur Erleichterung der Herbeiführung einer Einigung eingeführt ist, die gesetzliche Regelung aber nicht ausschließt. Sie verstieß dadurch gegen § 56 Abs.1 g BetrVG und gegen den Tarifvertrag, da sie ohne Zustimmung des Betriebsrats und ohne Spruch der Einigungsstelle von sich aus eine neue Lohnregelung durchführte.



- 6 -

Wenn die Beklagte zum Zwecke der Durchführung dieser neuen Lohnregelung Kündigungen aussprach, um ihren Willen durchzusetzen, so ist dieser Fall nicht anders zu beurteilen als der vom Senat im Urteil BAG 3, 266 entschiedene. Dort hat der Senat ausgesprochen, daß alle Maßnahmen, die dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegen, unwirksam sind, wenn sie ohne Zustimmung des Betriebsrats getroffen werden und ein Spruch der Einigungsstelle nicht vorliegt. Das gilt von allen Maßnahmen, die unmittelbar oder mittelbar das betriebliche Mitbestimmungsrecht ausschalten oder umgehen sollen. Deshalb sind auch 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, unwirksam, wenn es sich um Maßnahmen im personellen Bereich handelt. Diese Unwirksamkeit auch der Maßnahmen im personellen Bereich beschränkt sich nicht auf Fälle von Änderungskündigungen, wie sie in dem Rechtsstreit vorlagen, der zum Urteil des Senats BAG 3, 266 geführt hat. Vielmehr muß auch für Kündigungen, die die endgültige Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeiführen sollen, unter bestimmten Voraussetzungen dasselbe gelten, nämlich dann, wenn es sich um Druckkündigungen im oben erörterten Sinne handelt, wie sie das Landesarbeitsgericht für den Streitfall angenommen hat. Denn solche Druckkündigungen, die nicht mit den vom Arbeitgeber auf Verlangen der Belegschaft ausgesprochenen Kündigungen verwechselt werden dürfen, verfolgen kein anderes Ziel als Änderungskündigungen, nämlich das Ziel, den Arbeitnehmer dahin gefügig zu machen, daß er auf die einseitigen Vorschläge des Arbeitgebers, die unter Mißachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates zustande gekommen sind, eingeht. Sachlich liegt insoweit ein Unterschied zwischen einer solchen Kündigung und einer Änderungskündigung nicht vor.

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
[\(mobile App\)](#)



Gleiches muß aber auch dann gelten, wenn der Arbeitgeber nicht die Absicht hat, die gekündigten Arbeitnehmer wieder einzustellen, sondern wenn er das Ziel verfolgt, die bestehenbleibenden Arbeitsplätze der gekündigten Arbeitnehmer mit neu einzustellenden Arbeitnehmern zu besetzen, die sich dann ihrerseits den vom Arbeitgeber einseitig festgesetzten Arbeitsbedingungen unterwerfen. Auch dann liegt nichts anderes vor als eine Umgehung der Mitbestimmung des Betriebsrates; denn auch in einem solchen Fall läßt der Arbeitgeber, der zu einer Einigung mit dem Betriebsrat nicht gekommen ist und die Einigungsstelle nicht angerufen hat, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats rechtswidrig außer Betracht, indem er die betreffenden Arbeitsplätze mit neuen Arbeitnehmern besetzt und diese nach den Bedingungen beschäftigt, die er selbst unter Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats einseitig festgesetzt hat. Auch eine solche Maßnahme widerspricht dem Sinn der betrieblichen Mitbestimmung; auch in diesem Falle können sich daher die Arbeitnehmer, denen gegenüber die Kündigungen ausgesprochen sind, darauf berufen, daß es sich um unwirksame Maßnahmen im personellen Bereich handelt, weil alle Maßnahmen unwirksam sind, die der Arbeitgeber mit dem Ziel einzelvertraglicher Änderung der nur durch notwendige Betriebsvereinbarung zu regelnden Fragen ohne Einigung mit dem Betriebsrat und ohne Spruch der Einigungsstelle getroffen hat.

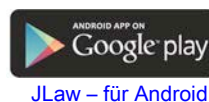
3. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch die Feststellung, daß es sich um Druckkündigungen im obigen Sinne handele, unter prozessualen Verstößen, die auch in der Revisionsbegründung ordnungsmäßig gerügt worden sind, getroffen.

Die Beklagte hatte in den Vorinstanzen den Vortrag des Klägers, es handele sich um eine Druckkündigung der genannten Art, immer wieder bestritten. Sie hat ausgeführt, die Kündigungen seien nicht etwa deshalb ausgesprochen, um den Betriebsrat auszuschalten; sie habe vielmehr aus zwingenden unternehmerischen (wirtschaftlichen) Gründen die Malerarbeiten durch andere Unternehmer ausführen

lassen müssen; dadurch habe sie wesentliche Einsparungen erzielt.

Das Landesarbeitsgericht sagt nicht, wie es zu der Feststellung der Druckkündigung, die nach der Darstellung des Klägers vorliegen soll, gekommen ist und aus welchen Gründen es der Darstellung der Beklagten hierzu, auf die im angefochtenen Urteil gemäß dem Berichtigungsbeschluß Bezug genommen ist, nicht gefolgt ist. Darin liegt ein Verstoß gegen § 286 ZPO, der vorschreibt, daß die Entscheidung auf Grund des gesamten Parteivortrags getroffen werden muß. In Wahrheit hat sich das Landesarbeitsgericht über den Vortrag der Beklagten ohne weitere Begründung hinweggesetzt, so daß die das Urteil des Landesarbeitsgerichts tragende Feststellung, es liege eine Druckkündigung vor, keinen Bestand haben kann. Deshalb mußte das angefochtene Urteil aufgehoben werden.

Der Senat konnte in der Sache nicht selbst entscheiden, da der Tatbestand noch nicht hinreichend geklärt ist. Das Landesarbeitsgericht wird anhand des beiderseitigen Parteivortrags und weiterer Sachaufklärung festzustellen haben, ob es sich bei der dem Kläger gegenüber ausgesprochenen Kündigung tatsächlich um eine Druckkündigung der genannten Art gehandelt hat oder nicht. Sollte bei diesen Feststellungen das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis kommen, daß die Beklagte die Kündigungen tatsächlich nur zu dem Zweck ausgesprochen hat, um die Belegschaft der Malereiabteilung gefügig zu machen und sie zu veranlassen, nach den neuen Arbeitsbedingungen der Beklagten weiterzuarbeiten, oder sollte die Beklagte auch nur den Zweck verfolgt haben, nach der Entfernung der entlassenen Arbeitnehmer neue Arbeitnehmer in die Malereiabteilung einzustellen, um mit diesen zu den neuen Arbeitsbedingungen zu arbeiten, so wäre in der Tat die dem Kläger gegenüber ausgesprochene Kündigung wegen Verstoßes gegen betriebsverfassungsrechtliche Vorschriften unwirksam. Sollte dagegen die Beklagte ernstlich die Absicht ver-



folgt haben, wegen erwiesener Unrentabilität der Malereiabteilung diese auf eine nicht nur vorübergehende Zeit einzustellen (hierzu könnten Schlüsse aus dem Verhalten der Beklagten in der Zeit seit der Kündigung gezogen werden), so könnte ein Verstoß gegen § 56 Abs.1 g BetrVG nicht angenommen werden; denn dann handelte es sich nicht um die Neufestsetzung von Akkordsätzen, da ja bei Schließung der Malereiabteilung eine Festsetzung von Akkordsätzen nicht mehr in Frage kam, sondern um eine unternehmerische Entscheidung über die Schließung der Malereiabteilung.

In diesem Fall wäre auch die Kündigung, die dem Kläger gegenüber ausgesprochen war, nicht deshalb unwirksam, weil ein Verstoß gegen § 72 ff. BetrVG vorläge; denn ein Verstoß gegen diese Vorschriften zieht nicht die Unwirksamkeit von Kündigungen nach sich, die aus Anlaß eines Verfahrens ausgesprochen sind, wie es in § 72 BetrVG erwähnt ist. Ebenso wenig käme ein Verstoß gegen die die Massentlassung betreffenden Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes in Frage, weil nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die hierzu notwendigen Zahlen nicht erreicht sind.

Indessen würde, wenn das Landesarbeitsgericht zur Verneinung eines Verstoßes gegen die betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften über das Mitbestimmungsrecht (§ 56 Abs.1 g BetrVG) kommen sollte, damit die dem Kläger gegenüber ausgesprochene Kündigung noch nicht ohne weiteres gerechtfertigt sein. Vielmehr wäre dann die Wirksamkeit der Kündigung noch nach den Vorschriften des § 1 KSchG zu prüfen. Die Stilllegung der Malereiabteilung allein, selbst wenn sie ernstlich und für eine gewisse Zeitdauer beabsichtigt gewesen wäre, braucht noch nicht unbedingt ein dringendes betriebliches Erfordernis für die im Zusammenhang damit ausgesprochenen Kündigungen zu sein. Vielmehr wäre dann eine Abwägung notwendig zwischen den Belangen des Arbeitgebers, die zur Kündigung Anlaß gegeben haben, einerseits und dem Interesse der entlassenen

Arbeitnehmer der Malereiabteilung an der Erhaltung ihres Arbeitsplatzes andererseits. Sollte die vom Landesarbeitsgericht nicht untersuchte Behauptung des Klägers zutreffen, daß durch die Schließung der Malereiabteilung in Wirklichkeit keine Ersparungen wesentlicher Art erzielt worden sind, so würde für die Schließung nicht ein so dringendes betriebliches Erfordernis vorliegen, daß die Kündigung aus diesem Grunde gerechtfertigt wäre. Das Landesarbeitsgericht wird sich bei der rechtlichen Beurteilung dieser Frage an die Grundsätze halten müssen, die der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 4. Februar 1960 - 3 AZR 25/58 - BAG 9, 36 ff. - ausgesprochen hat.

Aber selbst wenn das Landesarbeitsgericht in diesem Punkt zu der Auffassung kommt, daß ein dringendes Betriebserfordernis für die dem Kläger gegenüber ausgesprochene Kündigung vorgelegen hat, so ist damit die Sache noch nicht entschieden. Vielmehr müßten auch dann noch weitere Feststellungen getroffen werden. Denn selbst im Falle des Vorliegens eines dringenden betrieblichen Erfordernisses müßte noch nach § 1 Abs. 3 KSchG geprüft werden, ob bei der Auswahl des Klägers nicht soziale Gesichtspunkte außer Acht gelassen sind. Dazu würde insbesondere die Frage gehören, ob er mit Rücksicht auf die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit und seinen Familienstand in einer anderen Abteilung angemessen hätte weiterbeschäftigt werden können.

gez. Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Stumpf

Dr. Dr. Matthias

Pinther



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

