

17. Juli 1956

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

Gesetz: § 66 Abs. 1 BetrVG

Leitsätze:

- 1.) Mit dem in BAG 2, 88 aufgestellten Satz, nach dem der erste Anschein dafür spricht, daß die Unterlassung der Anhörung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft erfolgt ist, hat der Senat zum Ausdruck gebracht, daß nach der Erfahrung des Lebens das Anhörungsrecht des Betriebsrats dem Arbeitgeber in der Regel bekannt sein wird, und daß bei einem Verstoß gegen diese Vorschrift eine tatsächliche Vermutung dafür besteht, daß der Arbeitgeber in Kenntnis seiner Anhörungspflicht dieser bewußt, also vorsätzlich und schuldhaft nicht nachgekommen ist.
- 2.) Diese Vermutung ist dann hinfällig, wenn besondere Umstände gegen sie sprechen. Das gilt namentlich dann, wenn der Arbeitgeber Tatsachen in den Prozeß einführt, die eine andere Möglichkeit als Grund der Nichtanhörung des Betriebsrats (z.B. Versehen des Personalbüros, vgl. BAG 1, 77) ernsthaft in Betracht kommen läßt.

Aktenzeichen: 1 AZR 570/55

Urteil des BAG vom 17. Juli 1956

LAG Bremen



1. AZR 570/55
Sa 109/55 (Bremen)

Im Namen des Volkes!

Urteilstenor zugestellt
den Prozeßbevollmächtig-
ten der Parteien am
17. Juli 1956
gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der
Sitzung vom 13. Juli 1956 durch den Präsidenten Prof.
Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. König und Dr. Poel-
mann und die Bundesarbeitsrichter Wilhelm Reibel und
Günther Wieland gemäß § 128 Abs. 2 ZPO für Recht er-
kannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Bremen vom
2. November 1955 – Sa 109/55 – wird auf
seine Kosten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand

Der Kläger war seit dem 1. März 1948 bei der Beklagten als leitender Betriebsingenieur tätig. Er bezog zuletzt ein monatliches Gehalt von 620,-- DM brutto.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis am 31. Januar 1955 zum 30. Juni 1955. Sie teilte dem Kläger in ihrem Kündigungsschreiben vom 29. Januar 1955 mit, sein Verhalten gegenüber dem Betriebsdirektor Witte mache die Weiterbeschäftigung unmöglich.

Der Kläger hat die Kündigung mit der fristgemäß erhobenen Kündigungsschutzklage angegriffen und beantragt, festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die am 31. Januar 1955 erfolgte Kündigung nicht aufgelöst worden sei.

Der Kläger hat vorgetragen, die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses sei schon deshalb nicht wirksam erfolgt, weil der Betriebsrat der Beklagten vor der Kündigung nicht gehört worden sei.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt und behauptet, der Kläger habe durch sein Verhalten gegenüber leitenden Persönlichkeiten des Betriebes der Beklagten eine weitere Zusammenarbeit unmöglich gemacht.

Das Arbeitsgericht Bremerhaven wies die Klage durch Urteil vom 22. Juli 1955 ab unter Festsetzung eines Streitwertes von 1800,- bis 1900,- DM.

Die hiergegen vom Kläger eingelegte Berufung wurde durch Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 2. November 1955 unter Zulassung der Revision zurückgewiesen.

Das Berufungsurteil wurde dem Kläger am 22. November 1955 zugestellt. Er legte am 16. Dezember 1955 Revision ein, die er am 16. Januar 1956 begründete.

Der Kläger beantragt,

das angefochtene Urteil aufzuheben und festzustellen, daß durch die am 31. Januar 1955 erfolgte Kündigung das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten nicht erloschen sei.



Zur Begründung der Revision führt der Kläger aus, das Berufungsurteil habe § 66 Abs. 1 BetrVG verletzt. Es sei dem Arbeitgeber zwingend vorgeschrieben, vor Ausspruch einer Kündigung den Betriebsrat zu hören. Jeder Verstoß gegen diese Pflicht löse die Unwirksamkeit der Kündigung aus. Die Beweisaufnahme habe ergeben, daß die Beklagte den Betriebsrat bewußt beiseite geschoben und damit grob gegen die Vorschrift des § 66 Abs. 1 BetrVG verstoßen habe. Sie habe sich durch ihr Verhalten auch über die Bestimmung des § 49 BetrVG hinweggesetzt. Die Nichtanhörung des Betriebsrats beruhe allein auf der grundsätzlichen Einstellung der Beklagten, die sich stets darüber hinweggesetzt habe, den Betriebsrat zu einer Kündigung leitender Angestellten zu hören. Weiter bemängelt die Revision, das Landesarbeitsgericht habe in der mündlichen Verhandlung zum Ausdruck gebracht, daß infolge der unterlassenen Anhörung des Betriebsrats eine sozial nicht gerechtfertigte Kündigung vorliege. Deshalb sei denn auch eine materielle Prüfung der Angelegenheit nach § 1 KSchG überhaupt nicht erfolgt.

Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet.

Die Ansicht des Klägers, § 66 Abs. 1 BetrVG enthalte eine zwingende Rechtsnorm, deren Nichtbeachtung die Kündigung des Arbeitgebers ohne weiteres nichtig mache, ist unrichtig. Wie der Senat wiederholt entschieden hat, ist die vorherige Anhörung des Betriebsrats keine Voraussetzung der zivilrechtlichen Wirksamkeit der Kündigung. Die Kündigung ohne die vorherige Anhörung des Betriebsrats ist nicht unwirksam (BAG 1, 69; 2, 87). Die Ausführungen der Revision bieten keinen Anlaß, von dieser Rechtsprechung abzuweichen.

Das Berufungsurteil verstößt auch nicht gegen den vom Senat gleichfalls wiederholt aufgestellten Satz, daß der Arbeitgeber, der rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft die Anhörung des Betriebsrats unterlassen hat, das Recht verwirkt, sich darauf zu berufen, die Kündigung sei nach

§ 1 KSchG sozial gerechtfertigt (BAG 1, 69). Dieser Fall ist dann gegeben, wenn der Arbeitgeber sich durch bewußtes Beiseiteschieben des Betriebsrats über das zum Wohle des Betriebes und seiner Arbeitnehmer in § 49 BetrVG erlassene Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit beider Betriebspartner hinweggesetzt und damit zugleich Treu und Glauben sowie seine Fürsorgepflicht gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern verletzt hat. In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber im Kündigungsschutzstreit nicht den gemäß § 1 Abs. 2 KSchG notwendigen Nachweis erbringen, daß seine Kündigung sozial gerechtfertigt gewesen sei. Denn diese Feststellung setzt voraus, daß die Kündigungsmaßnahme sich auch im Rahmen der allgemeinen Grundsätze hält, die die Arbeitsrechtsordnung beherrschen. Den entsprechenden Ausführungen des Berufungsgerichts hierzu, die allerdings am Anfang der Entscheidungsgründe zu bringen gewesen wären, bevor die Frage der sozialen Rechtfertigung der Kündigung nach § 1 KSchG an sich geprüft wurde, ist voll zuzustimmen. Die eingehenden Feststellungen, ihre erschöpfende Würdigung sowie ihre zutreffende Subsumierung unter den vom Senat zu § 66 Abs. 1 BetrVG entwickelten Rechtssatz ergeben, daß die Geschäftsleitung der Beklagten bei der Absendung des Kündigungsschreibens hinsichtlich der Anhörungspflicht gegenüber dem Betriebsrat zwar fehlerhaft und unsachgemäß gehandelt, nicht aber, daß sie vorsätzlich gegen ihre Verpflichtung zur Anhörung des Betriebsrats verstossen hat. Insbesondere hat das Berufungsurteil den Rechtsbegriff des Vorsatzes nicht verkannt, wenn es ausführt, daß der zuständige Sachbearbeiter für Personalangelegenheiten Direktor Dr. S , am Tage der Absendung des Kündigungsschreibens unglücklicherweise nach einem Unfall im Krankenhaus gelegen habe, und dieser Zwischenfall in der Tat eine gewisse Störung des sonst üblichen Geschäftsgangs ausgelöst haben könne. Zwar hätten der Beklagten zur rechtzeitigen Anhörung des Betriebsrats nach dem Ausfallen von Dr. S noch zwei andere Vorstandsmitglieder zur Verfügung gestanden, die ohne Schwierigkeit den Betriebsrat unterrichten und anhören konnten. Es werde



der Arbeitgeber habe die Anhörung rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft unterlassen, erschüttern. Ist dies der Fall, dann ist es Sache des Gerichts, sich auf Grund der von ihm zu treffenden Feststellungen in freier Beweiswürdigung und nach allgemeinen Beweislastregeln darüber schlüssig zu werden, warum die Anhörung unterblieben ist (vgl. Palandt, BGB 15. Aufl., Vorbem. vor § 249 Anm. 8).

Steht damit fest, daß das Berufungsgericht § 66 Abs. 1 BetrVG nicht verletzt hat und eine Unwirksamkeit der Kündigung der Beklagten wegen Verletzung dieser Vorschrift nicht in Betracht kommt, so kommt es auf die weitere Ansicht des Berufungsurteils, eine nach der Kündigung unverzüglich erteilte Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung heile einen Verstoß des Arbeitgebers gegen § 66 Abs. 1 BetrVG, nicht mehr an. Es kann hier dahingestellt bleiben, ob diese Ansicht des Berufungsurteils zutreffend ist.

Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe überhaupt nicht geprüft, ob die Kündigung nach dem KSchG sozial gerechtfertigt sei oder nicht, ist unverständlich. Denn das angefochtene Urteil erörtert eingehend auf Grund der schon vor dem Arbeitsgericht stattgefundenen Beweisaufnahme alle Umstände, die für und gegen die Kündigung sprechen, und kommt dann in nicht zu beanstandender, den Regeln freier Beweiswürdigung entsprechender Weise zu dem Ergebnis, daß die Kündigung sozial gerechtfertigt ist.

Abwegig ist das Beweisangebot des Klägers in der Revision, den Zeugen Krause darüber zu hören, daß der Betriebsrat bewußt von der Beklagten nicht angehört worden sei. Der Betriebsrat sei noch niemals vor einer Kündigung angehört worden. Ein solches Beweisangebot ist in der Revisionsinstanz unbeachtlich. Die dementsprechende Behauptung widerspricht im übrigen der gegenteiligen ausdrücklichen Feststellung im angefochtenen Urteil.

Nach allem mußte die Revision als unbegründet auf Kosten des Klägers (§ 97 Abs. 1 ZPO) zurückgewiesen werden.

gez. Nipperdey

Dr. König

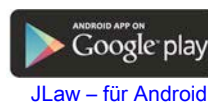
Für den beurlaubten Bundes-
richter Dr. Poelmann
Nipperdey

Reibel

Wieland



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)