

Aktenzeichen: 2 AZR 126/86

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 9. Januar 1987
- 2 AZR 126/86 -

I. Arbeitsgericht Kiel Urteil vom 6. Juni 1985
Kiel - 1 a Ca 99/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 30. Januar 1986
Schleswig-Holstein - 4 (5) Sa 449/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Prozeßverwirkung

Gesetz:

BGB § 242 Prozeßverwirkung; BetrVG 1972 § 113;

SchwBG §§ 12, 18

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:



Keine Verwirkung des Klage
rechts (Zerstörung
des Arbeitsverhältnisses
mit einem Schwerbehinderten.



2 AZR 126/86

4 (5) Sa 449/85 Schleswig-Holstein

Verkündet am
9. Januar 1987

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Januar 1987 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Dr. Bensinger für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein
vom 30. Januar 1986 - 4 (5) Sa 449/85 -
wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der im Jahre 1930 geborene Kläger war bei der Beklagten, die eine Polstermöbelfabrik betrieb, seit dem 4. Januar 1960 als Facharbeiter gegen ein Monatsentgelt von zuletzt 2.030,-- DM brutto beschäftigt. Er ist anerkannter Schwerbehinderter mit einer MdE von 50 % und war zuletzt Mitglied des bei der Beklagten bestehenden Betriebsrats. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien galt der Manteltarifvertrag für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie im nordwestdeutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende (MTN) vom 15. Juli 1982, gültig ab 1. Januar 1981.

In der Nacht vom 2. zum 3. Januar 1984 brannte das Betriebsgebäude der Beklagten in Hohenwestedt ab. Eine Produktion war danach nicht möglich.

Die Beklagte teilte dem Betriebsrat unter dem 6. Januar 1984 ihre Absicht mit, allen Arbeitnehmern fristlos zu kündigen. Der Betriebsrat antwortete unter dem 9. Januar 1984, nach der Besichtigung der Brandstätte sei auch er der Ansicht, daß zur



Zeit an eine Produktion nicht zu denken sei. Bei der anschließenden Besprechung seien alle offenstehenden Fragen geklärt worden. Von seiner Seite bestünden deshalb keine Bedenken gegen die ausgesprochenen Kündigungen aller Arbeitnehmer. Ferner sei beschlossen worden, daß für anfallende Arbeiten (Büro, Heizung, Aufräumarbeiten) Arbeitnehmer weiterbeschäftigt werden dürften oder dazu angefordert würden. Unter Berücksichtigung des § 52 MTN sei er mit den Kündigungen einverstanden und habe auch keine Bedenken, daß die abgesprochenen Vereinbarungen eingehalten und alle Arbeitnehmer wieder eingestellt würden, sobald die Produktion wieder anlaufe.

Mit Schreiben vom 12. Januar 1984 kündigte die Beklagte am 13. Januar 1984 die Arbeitsverhältnisse sämtlicher Arbeitnehmer - darunter auch das des Klägers - unter Hinweis auf Ziff. 52 MTN fristlos. Diese Tarifnorm lautet:

"Ist die Nachholung der Arbeitszeit durch die Art und Schwere der Störung des Betriebes unmöglich geworden, so entfällt jeglicher Anspruch auf Vergütung der ausgefallenen Arbeitszeit. In diesem Falle ist der Arbeitgeber berechtigt, die Arbeitsverhältnisse der von der Betriebsstörung betroffenen Arbeitnehmer fristlos zu lösen. Er ist verpflichtet, die Arbeitnehmer mit den alten Rechten wieder einzustellen, sobald die Betriebsstörung mit ihren technischen Folgen beseitigt ist. ..."

In dem Kündigungsschreiben heißt es, nur auf diese Weise sei es ihr möglich, den Betrieb wieder aufzubauen, sobald sie von der Versicherung die entsprechende Entschädigung für den Wiederaufbau erhalten habe.



In der Zeit bis 15. Juni 1984 schloß die Beklagte mit etwa 30 ihrer ehemaligen Arbeitnehmer, darunter dem Kläger, sogenannte "zweckbestimmte Aushilfsverträge" für Aufräumarbeiten, zur Beseitigung der durch den Brand entstandenen Schäden und zur Aufrechterhaltung einer Notproduktion ab. Mit dem Kläger wurden am 9. und 19. April 1984 befristete Arbeitsverträge für die Zeit vom 9. bis zum 19. April sowie vom 24. April bis zum 30. Mai 1984 abgeschlossen. In diesen Verträgen war u. a. folgendes vereinbart:

"§ 1

Firma und Mitarbeiter sind sich darüber einig, daß das bisherige Arbeitsverhältnis gem. Ziffer 52 MTN wegen der Schwere der Störung durch den Brand aufgelöst ist, und zwar ab 13. 01. 1984.

...

§ 6

1. Das Aushilfsverhältnis endet zum vorgesehenen Zeitpunkt, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Es endet ferner, wenn vor diesem Zeitpunkt der Zweck erreicht ist, oder Produktions-schwierigkeiten auftreten.

2. ..."

Mit Schreiben vom 15. August 1984 teilte die Beklagte ihren ehemaligen Mitarbeitern, darunter dem Kläger, mit, seit März dieses Jahres sei ein äußerst schwieriger Geschäftsablauf in der Möbelindustrie sichtbar, der zumindest in dieser Form zum Jahresanfang nicht erkennbar gewesen sei. Durch die ständig billigeren Ostblockimporte habe sie einen erheblichen Teil ihrer Großkunden bereits verloren. Diese Entwicklung werde sich fortsetzen. Deshalb müsse mit einer Umsatzhalbierung gerechnet werden, der eine erhebliche Kostenerhöhung entgegenstehe. Die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Brandversicherung verlange für die Fortsetzung des Versicherungsverhältnisses den Einbau einer Sprengleranlage. Die hierfür entstehenden Kosten seien für die Firma nicht zu tragen. Bei der Fortsetzung des Betriebes sei in nächster Zukunft mit einem finanziellen Zusammenbruch zu rechnen. Sie könne deshalb den vorgesehenen Wiederaufbau sowie die Beseitigung der Brandschäden nicht durchzuführen und ihre Mitarbeiter nicht wieder einstellen.

Der Betriebsrat, dessen Amtszeit im April 1984 abgelaufen war, versuchte daraufhin, mit der Beklagten einen Sozialplan zu vereinbaren. Die Beklagte erklärte sich hierzu sowie auch zum Abschluß eines Interessenausgleichs nicht bereit.

Unter dem 11. Oktober 1984 erhob der Kläger - ebenso wie andere Arbeitnehmer - gegen die Beklagte beim Arbeitsgericht Klage auf Zahlung eines Nachteilsausgleichs gemäß § 113 BetrVG in Höhe von 48.720,-- DM (Arbeitsgericht Kiel - Az.: 3 a Ca 1875/84). Dieses Verfahren wurde durch einen zwischen den Parteien am 14. November 1984 abgeschlossenen Prozeßvergleich beendet. Darin wurde vereinbart, daß zwischen den Parteien die rechtskräftige Entscheidung des zwischen der Beklagten und dem Tischler Joachim Sternhagen anhängigen Verfahrens vor dem Arbeitsgericht Kiel - 2 a Ca 877/84 - dem Grunde nach maßgebend sein solle.

In dem Musterprozeß verlangt der dortige Kläger ebenfalls die Zahlung einer Abfindung nach § 113 BetrVG. Er hat vorgebracht, Beklagte und Betriebsrat seien sich darüber einig gewe-



sen, daß der Betriebsrat über das Ende seiner Amtszeit hinaus bis zur Wiederaufnahme der Arbeit amtieren und dann ein neuer Betriebsrat gewählt werden solle. Der Versuch, einen Interessenausgleich sowie einen Sozialplan zu vereinbaren, sei erfolglos geblieben. Die Beklagte hat erwidert, sie sei noch im Juni 1984 davon ausgegangen, daß die Produktion wieder aufgenommen werde. Erst die wirtschaftliche Entwicklung in der Folgezeit habe dieses Vorhaben unmöglich gemacht. Der Betriebsrat habe keinerlei Versuch unternommen, einen Interessenausgleich oder einen Sozialplan zu vereinbaren.

Das Arbeitsgericht hat in jenem Verfahren durch Urteil vom 20. Dezember 1984 die Klage mit der Begründung abgewiesen, der Klageanspruch sei nach Ziff. 116, 117 MTN verfallen. Das Landesarbeitsgericht hat durch Urteil vom 6. Juni 1985 - 5 Sa 81/85 - die Berufung des dortigen Klägers zurückgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Beklagte habe die endgültige Betriebseinstellung erst im August 1984 beschlossen. Bereits zu diesem Zeitpunkt habe jedoch kein Betriebsrat und deshalb auch kein Restmandat mehr bestanden. Gegen dieses Urteil hat der dortige Kläger Revision eingelegt, über die noch nicht entschieden ist (BAG - 1 AZR 535/85 -).

Mit der vorliegenden, am 18. Januar 1985 bei Gericht eingegangenen und der Beklagten am 24. Januar 1985 zugestellten Klage hat der Kläger geltend gemacht, die fristlose Kündigung der Beklagten vom 13. Januar 1984 sei rechtsunwirksam, weil sie ohne die nach § 12 SchwbG erforderliche Zustimmung der Hauptfürsorge-



stelle ausgesprochen worden sei. Er hat vorgetragen, er habe gegen die Kündigung zuvor deshalb nichts unternommen, weil er im Vertrauen auf Äußerungen der Beklagten davon ausgegangen sei, sein Arbeitsverhältnis werde nach Behebung der Brandschäden wieder neu begründet. Eine Kündigungsschutzklage habe er nicht erhoben, weil er sich nicht bewußt gewesen sei, daß die Beklagte hierfür die vorherige Zustimmung der Hauptfürsorgestelle benötigt hätte. Erst nach Aufklärung über die Rechtslage habe er die vorliegende Klage anhängig gemacht.

Mit Schriftsatz vom 25. Februar 1985 hat der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragt, einen Vorsitzenden für eine Einigungsstelle zum Zwecke der Aufstellung eines Sozialplans zu bestellen und die Zahl der Beisitzer auf je drei festzulegen (Arbeitsgericht Kiel - 1 a BV 4/85 -). Das Arbeitsgericht hat dieses Beschlußverfahren bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Revisionsverfahrens 1 AZR 535/85 ausgesetzt.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten durch die Kündigung vom 13. Januar 1984 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Kläger habe seine Klage auf Zahlung einer Abfindung nach § 113 BetrVG damit begründet, daß das Arbeitsverhältnis gekündigt sei und sie, die Beklagte, sich geweigert habe, mit dem Betriebsrat einen Sozialplan zu vereinbaren. Er gehe so-



mit selbst davon aus, daß die Kündigung, zumindest durch einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, wirksam geworden sei. Jedenfalls durch die in jenem Verfahren abgeschlossene Musterprozeßvereinbarung vom 14. November 1984 sei klargestellt worden, daß das Arbeitsverhältnis aufgelöst sei und nur noch Streit darüber bestehe, ob und in welcher Höhe ein Nachteilsausgleich gezahlt werden sollte. Zumindest sei durch die beiden Aushilfsverträge vom April 1984 das frühere Arbeitsverhältnis aufgelöst worden. Schließlich seien gemäß Ziff. 116 MTN sämtliche Ansprüche und damit auch ein Weiterbeschäftigungsanspruch des Klägers verfallen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, der Kläger habe durch die Unterzeichnung der beiden im April 1984 abgeschlossenen Aushilfsverträge auf den ihm zustehenden Kündigungsschutz wirksam verzichtet.

Mit der Berufung hat der Kläger geltend gemacht, die Kündigung sei schon wegen Verstoßes gegen § 12 SchwbG rechtsunwirksam. Es habe sich nicht um eine außerordentliche Kündigung, sondern um eine ordentliche entfristete Kündigung gehandelt. Auch die Voraussetzungen des § 52 MTN seien nicht erfüllt. Die Vorschrift sei nur bei Betriebsstörungen vorübergehender Art anwendbar. Der Betrieb der Beklagten sei aber endgültig stillgelegt worden. Bis zu dem Stilllegungsbeschluß der Beklagten seien die Kündigungen zunächst schwebend rechtswirksam gewesen und dann rückwirkend rechtsunwirksam geworden.



Er habe auch nicht auf Kündigungsschutz verzichtet. Bei Abschluß der Aushilfsverträge habe er davon ausgehen können, daß er gemäß § 52 MTN nach dem Neuaufbau des Betriebes wieder eingestellt werde. Zumindest sei mit der später getroffenen Entscheidung der Beklagten, den Betrieb stillzulegen, die Geschäftsgrundlage für diese Verträge entfallen. Die Befristung der Aushilfsverträge sei unwirksam, weil hierfür kein sachlicher Grund bestanden habe. Vorsorglich mache er eine Klageverzichtserklärung nach Bereicherungsgrundsätzen gemäß § 812 Abs. 2 BGB rückgängig.

Die Beklagte hat erwidert, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger sei einvernehmlich aufgehoben worden. Zudem könne er im Hinblick auf die Begründung seiner auf Zahlung von Nachteilsausgleich gerichteten Klage und die Musterprozeßvereinbarung vom 14. November 1984 nicht mehr geltend machen, sein Arbeitsverhältnis bestehe noch fort.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

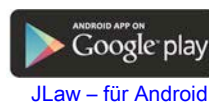
Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Das Berufungsgericht hat zutreffend angenommen, der Kläger habe sein Recht, die Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung der Beklagten vom 13. Januar 1984 wegen fehlender Zustimmung der Hauptfürsorgestelle (§§ 12, 18



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



SchwBG, § 134 BGB) gerichtlich feststellen zu lassen, verwirkt.

I. Das Berufungsgericht ist von den Grundsätzen ausgegangen, die das Bundesarbeitsgericht für die prozessuale Verwirkung des Rechts des Arbeitnehmers aufgestellt hat, auch außerhalb des Geltungsbereichs des § 4 KSchG die Unwirksamkeit einer Arbeitgeberkündigung oder eines sonstigen, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeiführenden Rechtsgeschäfts gerichtlich geltend zu machen.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 11, 353 = AP Nr. 1 zu § 242 BGB Prozeßverwirkung; Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteile des erkennenden Senats vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - AP Nr. 71 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 3 der Gründe sowie vom 5. Dezember 1985 - 2 AZR 61/85 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt, zu A I 1 c, aa der Gründe), kann das Recht, eine Klage zu erheben, verwirkt werden mit der Folge, daß eine gleichwohl erhobene Klage unzulässig ist. Die Verwirkung der Klagebefugnis tritt ein, wenn neben einem Zeitablauf (Zeitmoment) besondere Umstände vorliegen, aus denen sich für den Gegner ein selbständiger prozessualer, sich also gerade auf die Klageerhebung erstreckender Vertrauensstatbestand ergibt und das Erfordernis des Vertrauensschutzes für den Gegner derart überwiegt, daß das Interesse des Berechtigten an einer sachlichen Prüfung des von ihm behaupteten Anspruchs zurücktreten muß (Umstandsmoment). Zur Konkretisierung des Zeitmoments kann in diesen Fällen auf die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Drei-Wochen-Frist des § 4 KSchG zurückgegriffen werden. Denn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind im Interesse der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit der Zeitspanne, in der der Vertrauenstatbestand für die Nichterhebung der Feststellungsklage geschaffen wird, enge Grenzen zu setzen. Diese Grundsätze stehen auch mit dem Grundgesetz in Einklang. Wie das Bundesverfassungsgericht entschieden hat (BVerfGE 32, 305, 309), kann die Befugnis zur Anrufung der Gerichte nach Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG im Einzelfall der Verwirkung unterliegen.

II. Das Berufungsgericht hat diese Grundsätze auch zutreffend auf den vorliegenden Fall angewandt.

1. Das Berufungsgericht hat ausgeführt, im Regelfall werde bereits ein Zeitraum von zwei bis drei Monaten die zeitliche Obergrenze für eine gerichtliche Geltendmachung der Unwirksamkeit einer Kündigung bilden. Diese Grenze habe der Kläger weit überschritten. Aber auch das sogenannte Umstandsmoment sei erfüllt. Der Kläger habe durch sein Verhalten nach Zugang der Kündigung, nämlich das widerspruchslose Ausscheiden aus dem Betrieb und den Abschluß der beiden Aushilfsarbeitsverträge zum Ausdruck gebracht, daß er die Kündigung vom 13. Januar 1984 nicht angreifen wolle. Die beiden Verträge wären ohne Bedeutung gewesen, wenn einer der Vertragspartner das frühere Arbeitsverhältnis noch für fortbestehend angesehen hätte. Selbst wenn der Kläger im Hinblick auf einen ihm vermeintlich zustehenden Wiedereinstellungsanspruch nach Ziff. 52 MTN zunächst von einer Klage gegen die Kündigung Abstand genommen haben sollte, hätte er spätestens nach Zugang



des Schreibens der Beklagten vom 15. August 1984 Klage erheben müssen. Die Bemühungen des Betriebsrats um die Vereinbarung eines Nachteilsausgleichs und eines Sozialplans hätten keinen weiteren Hinderungsgrund abgeben können, weil sie nicht auf den Erhalt des Arbeitsplatzes, sondern auf eine Entschädigung für dessen Verlust abzielten. Sie seien im Gegenteil geeignet gewesen, bei der Beklagten den Eindruck zu festigen, der Kläger habe sich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgefunden.

2. Dieser Würdigung ist im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung zuzustimmen.

a) Der Kläger hat die Feststellungsklage am 18. Januar 1985 und somit ein Jahr nach Zugang der Kündigung bei Gericht eingereicht. Knüpft man zur Konkretisierung des Zeitmoments der Verwirkung an die dreiwöchige Klagefrist des § 4 KSchG an, so war der Zeitraum, der dem Kläger zur gerichtlichen Geltendmachung der Unwirksamkeit der Kündigung zugebilligt werden könnte, in jedem Falle verstrichen, ohne daß hier die Grenzen der zeitlichen Geltendmachung generell, etwa durch Regelfristen, bestimmt werden müßten.

b) Das Zeitmoment reicht jedoch für die Annahme einer Prozeßverwirkung nicht aus. Es müssen besondere Umstände hinzukommen, denen die Beklagte entnehmen durfte, der Kläger werde die Unwirksamkeit der Kündigung nicht mehr gerichtlich geltend machen (Umstandsmoment). Auch diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall erfüllt.



Das Berufungsgericht hat in diesem Zusammenhang als wesentlich zunächst die beiden Aushilfsarbeitsverträge angesehen, die die Parteien mehr als zwei Monate nach Zugang der Kündigung abgeschlossen und in denen sie ausdrücklich ihre Einigkeit darüber zum Ausdruck gebracht hatten, das frühere Arbeitsverhältnis sei im Hinblick auf das tarifliche Kündigungsrecht der Ziff. 52 MTN zum 31. Januar 1984 aufgelöst worden. Die Revision rügt, das Einverständnis des Klägers mit dieser befristeten Regelung könne nicht als wirksamer Verzicht auf seinen Sonderkündigungsschutz nach dem Schwerbehindertengesetz gewertet werden. Die Beklagte habe zu diesem Zeitpunkt auch nicht darauf vertrauen dürfen, der Kläger werde seinen Kündigungsschutz endgültig nicht mehr gerichtlich geltend machen, weil diese Verträge sämtlich ein Teil des von ihr nach ihrem eigenen Vortrag damals noch verfolgten Konzept gewesen seien, den Betrieb fortzusetzen und sämtliche Arbeitnehmer wieder einzustellen.

Ob diese von der Revision hervorgehobenen Umstände ohne das spätere Verhalten des Klägers einer prozessualen Verwirkung seines Sonderkündigungsschutzes entgegenstünden, kann offen bleiben. Denn das Berufungsgericht hat in einer Hilfsbegründung auch berücksichtigt, wie sich das Verhältnis zwischen den Parteien entwickelt hat, nachdem die Beklagte sich aus den in ihrem Schreiben vom 15. August 1984 ersichtlichen Gründen zur endgültigen Einstellung des Betriebes entschlossen und dies dem Kläger sowie den übrigen Arbeitnehmern mitgeteilt hatte. Der Kläger erhob nahezu zwei Monate nach Kenntnis von dieser Sinneswandlung eine Klage auf Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 3 BetrVG und beendete



vier Wochen später diesen Rechtsstreit durch eine Musterprozeßvereinbarung, durch die die Gewährung eines Nachteilsausgleichs vom Ausgang eines von einem Kollegen gegen die Beklagte angestregten Verfahrens gleichen Inhalts abhängig gemacht wurde. Erst mehr als zwei Monate nach Abschluß dieser Vereinbarung erhob er die vorliegende Feststellungsklage. Das Berufungsgericht hat zutreffend angenommen, dem Kläger habe mit Zugang des Schreibens der Beklagten vom 15. August 1984 klar sein müssen, daß ein tariflicher Wiedereinstellungsanspruch nach § 52 Satz 2 MTN nicht mehr entstehen könne, nachdem die Beklagte ihre Wiederaufbaupläne endgültig aufgegeben hatte. Wenn er gleichwohl von ihr nur noch einen Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 3 BetrVG forderte, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses voraussetzt, so konnte die Beklagte schon diese Reaktion des Klägers dahin auffassen, daß er auch in Anbetracht der geänderten Verhältnisse jedenfalls das frühere Arbeitsverhältnis weiterhin für beendet ansehe und nur noch die sich aus der vermeintlichen Verletzung der wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach §§ 111 ff. BetrVG für ihn ergebenden Rechte geltend machen wolle.

Die Revision macht ohne Erfolg geltend, im Hinblick auf die parallel laufenden Versuche des Betriebsrats, Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan mit der Beklagten in Gang zu bringen, sowie die für den Kläger unklare Rechtslage habe er sich nicht zu einer Klageerhebung veranlaßt sehen müssen, und auch die Beklagte habe nicht damit rechnen dürfen, vor dem endgültigen Scheitern der Bemühungen des Betriebsrats werde der



Kläger den ihm zustehenden Sonderkündigungsschutz nicht mehr gerichtlich geltend machen. Der Kläger übersieht hier die Bedeutung der in dem Verfahren über die Zahlung einer Abfindung nach § 113 Abs. 3 BetrVG zwischen den Parteien abgeschlossenen Musterprozeßvereinbarung, auf die die Beklagte bereits in der Berufungsinstanz hingewiesen hat. Durch diese Vereinbarung wurde jenes Verfahren beendet und eine Zahlungsverpflichtung der Beklagten dem Grunde nach allein noch vom Ausgang des Musterprozesses abhängig gemacht. Wird in dem dortigen Verfahren eine Verletzung der Pflicht der Beklagten festgestellt, einen Nachteilsausgleich nach § 112 BetrVG zu versuchen und obsiegt deshalb der dortige Kläger, so ist die Beklagte dem Grunde nach auch dem Kläger gegenüber zur Zahlung einer Abfindung verpflichtet. Sie durfte deshalb die Bereitschaft des Klägers zum Abschluß einer solchen Vereinbarung dahin auffassen, daß er nicht auch weiterhin noch sein früheres Arbeitsverhältnis für fortbestehend ansehe, sondern aus der Aufgabe ihres ursprünglichen Plans, den Betrieb weiterzuführen und ihrem späteren Verhalten lediglich Rechte nach §§ 112, 113 BetrVG herleiten wolle. Durch den Abschluß der Musterprozeßvereinbarung hat die Beklagte sich auch auf dieses Verhalten des Klägers eingestellt. Sie durfte spätestens zu diesem Zeitpunkt darauf vertrauen, daß nicht noch Rechte aus dem früheren Arbeitsverhältnis ihr gegenüber geltend gemacht würden. Der Kläger hätte zumindest zu diesem Zeitpunkt zu erkennen geben müssen, daß er sich die Geltendmachung seines Sonderkündigungsschutzes noch vorbehalte. Spätestens mit dem Abschluß der Musterprozeßvereinbarung, die vom Berufungsgericht nicht erwähnt worden ist, vom Revisionsgericht jedoch zusätzlich zu den vom



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Berufungsgericht behandelnden Umständen berücksichtigt werden kann, lag deshalb für die Beklagte ein Vertrauenstatbestand vor, der die spätere gerichtliche Geltendmachung des Sonderkündigungsschutzes nach dem Schwerbehindertengesetz durch den Kläger als rechtsmißbräuchlich erscheinen läßt.

III. Hat das Berufungsgericht ohne Rechtsfehler das Recht des Klägers, die Unwirksamkeit der Kündigung gerichtlich geltend zu machen, für prozessual verwirkt angesehen, so kann dahingestellt bleiben, ob in den Aushilfsarbeitsverträgen gleichzeitig ein wirksamer Vertrag über die Aufhebung des früheren Arbeitsverhältnisses sowie ein Verzicht auf den Sonderkündigungsschutz des Schwerbehindertengesetzes zu sehen ist und dieser nach Bereicherungsgrundsätzen gemäß § 812 Abs. 2 BGB rückgängig gemacht werden könnte.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller

Thieß

Dr. Bensinger



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

