

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

83

Gesetz: ArbGG § 72 Abs. 1 Satz 2

Leitsatz:

Wenn das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung offenläßt, ob die von ihm entwickelten allgemeinen Grundsätze auch für einen bestimmten näher umschriebenen Sondertatbestand gelten, so weicht ein über diesen Sondertatbestand entscheidendes Urteil des Landesarbeitsgerichts nicht von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ab.

Aktenzeichen: 2 AZR 180/67

Beschluß des BAG vom 27. Juli 1967

LAG Bremen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 180/67
1 Sa 155/66 Bremen

83

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts am 27. Juli 1967 beschlossen:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 15. März 1967 - 1 Sa 155/66 - wird auf Kosten des Klägers als unzulässig verworfen.

G r ü n d e :

Der Kläger war Fahrer bei einer Einheit der US-Streitkräfte und Mitglied der bei dieser Einheit gebildeten Betriebsvertretung. Durch Umlauf vom 25. Februar 1966 und durch Anschlag am schwarzen Brett kündigte die Einheit eine Änderung

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

der bisherigen Arbeitszeiteinteilung an und wies dabei darauf hin, daß eine Ablehnung der neuen Arbeitsbedingungen eine Kündigung zur Folge habe. Mit Wirkung vom 27. März 1966 verfügte die Einheit die neue Arbeitszeiteinteilung. Während die übrigen Arbeitnehmer die neuen Arbeitsbedingungen annahmen, lehnte sie der Kläger ab. Am 4. März 1966 kündigte die Einheit unter Mitwirkung der Betriebsvertretung dem Kläger fristgemäß zum 2. April 1966.

Der Kläger hält diese ihm gegenüber ausgesprochene ordentliche Kündigung unter Hinweis auf § 13 KSchG in Verbindung mit Artikel 56 des Zusatzabkommens zum Nato-Truppenstatut vom 18. August 1961 (BGBI. II, 1183 [1275]) für unzulässig und hat auf Feststellung ihrer Unwirksamkeit geklagt. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Der Streitwert ist auf 2.368,57 DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen.

Der Kläger hat Revision eingelegt und beruft sich für ihre Zulässigkeit auf § 72 Abs. 1 Satz 2 ArbGG (sogenannte Divergenzrevision).

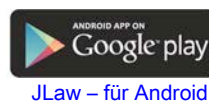
Das angefochtene Urteil weicht jedoch nicht von den in der Revisionsbegründung hierzu angeführten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts ab. Sowohl in der Entscheidung vom 25. Februar 1958 in 3 AZR 184/55 (BAG 5, 214 = AP Nr. 10 zu § 13 KSchG) wie auch in der Entscheidung vom 6. Oktober 1965 in 2 AZR 404/64 (BAG 17, 313 = AP Nr. 4 zu § 59 PersVG), die sich mit der Zulässigkeit einer ordentlichen Kündigung eines Betriebsrats- bzw. Personalratsmitglieds befassen, steht jeweils am Schluß der Satz, es könne dahingestellt bleiben und brauche nicht entschieden zu werden, ob der Schutz des § 13 KSchG versage, wenn dem Betriebsratsmitglied wie allen anderen Arbeitnehmern zum Zwecke der gleichmäßigen Änderung von Arbeitsbedingungen gekündigt werde.

Wenngleich dieser Satz keine Sachentscheidung enthält und auch für die jeweils getroffene Entscheidung nicht tragend ist, so ist er doch für die Frage einer Divergenz von ausschlag-

- 3 -



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



gebender Bedeutung. Denn er besagt, daß das Bundesarbeitsgericht die in diesen Entscheidungen zu § 13 KSchG entwickelten Grundsätze nicht ohne weiteres auch für den Fall der Massenänderungskündigung zum Zwecke gleichmäßiger Änderung der Arbeitsbedingungen gelten lassen will, sondern sich eine Prüfung und Entscheidung dieses Sondertatbestands, falls er einmal bei ihm anhängig werden sollte, noch vorbehält. Im Rahmen dieser vom Bundesarbeitsgericht bewußt gelassenen Lücke kann somit ein Landesarbeitsgericht entscheiden, ohne mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in Konflikt zu geraten.

Das angefochtene Urteil hält sich in diesem Rahmen. Es handelt sich um eine Maßnahme des Arbeitgebers zwecks gleichmäßiger Änderung der Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer der Einheit. Allen war diese Änderung angekündigt worden mit dem Hinweis, daß bei Nichtannahme eine Kündigung erfolgen werde. Nur weil die übrigen die Änderung angenommen haben, ist es bei ihnen nicht zur Entlassung gekommen. Das ändert aber nichts daran, daß es sich hier um eine allgemeine Änderung der Arbeitsbedingungen gehandelt hat und nicht nur eine allein den Kläger betreffende Änderung, wie das jeweils in den angeführten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts der Fall war.

Schließlich weicht auch das angefochtene Urteil nicht von der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26. September 1963 in 2 AZR 220/63 (AP Nr. 2 zu § 70 PersVG Kündigung) ab. Der Sachverhalt ist jeweils verschieden. In dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Falle fehlte es an einer ordnungsgemäßen Beschlußfassung des Personalrats; zugestimmt hatte lediglich dessen Vorsitzender; das hätte der Arbeitgeber erkennen müssen. In dem angefochtenen Urteil dagegen sind derartige Zweifel nicht aufgetreten. Deshalb passen auch die vom Bundesarbeitsgericht gezogenen Schlußfolgerungen nicht für die angefochtene Entscheidung.

gez. Dr. König

Bundesrichter
Dr. Rengier
ist auf Urlaub

Dr. Meier-Scherling

Dr. König



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)