

47

Für das Nachschlagewerk!	Ja	Aus Entscheidungsgründen
Für die Fachpresse!	Ja	dabei I 1, 2
Für die amtliche Sammlung!	Ja	sowie IV.

Gesetz: ZPO § 565 II; § 550; §§ 144, 402;
144, 371; 286; 139; KSchG § 1 Abs. 3

Leitsätze:

1. Die Bindung des Berufungsgerichts an die Beurteilung des Revisionsgerichts beschränkt sich nicht auf die Entscheidungsgründe des Revisionsurteils, die unmittelbar zur Aufhebung des Berufungsurteils geführt haben, sondern erstreckt sich auch auf die vorhergehenden Gründe jedenfalls insoweit, als diese die notwendige Voraussetzung für die unmittelbaren Aufhebungsgründe waren.

In demselben Umfang ist jedenfalls grundsätzlich auch das Revisionsgericht an sein früheres Urteil gebunden.

2. Der Arbeitgeber kann seine Verpflichtung zur sozialen Auswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG nicht einfach auf den Betriebsrat abwälzen, sondern muß sich das letzte Wort selbst vorbehalten.

Aktenzeichen: 2 AZR 231/59

Urteil des BAG vom 16. Februar 1961

LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 231/59

2 (2a) Sa 12/55 Düsseldorf
(Köln)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 16. Februar 1961

gez. Hoffmann,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen



JLaw – Gesetze und Urteile

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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Februar 1961 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Schilgen und Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter Petersen und Dr. Müller für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 2. Kammer in Köln, vom 23. April 1959 - 2 (2a) Sa 12/55 - 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 !

Tatbestand:

Der Kläger zu 1) war als Stuhlsteller, die anderen Kläger waren als Weber bei der Beklagten beschäftigt. Sie arbeiteten in einer Abteilung mit halbautomatischer Webstühlen. Im Herbst 1954 wollte die Beklagte diese Abteilung auf vollautomatische Webstühle umstellen und hauptsächlich Frauen daran beschäftigen. Deshalb kündigte sie den Klägern mit Schreiben vom 17. September zum 30. Oktober 1954. Mit Schreiben vom 22. September 1954 bat sie die Kläger um Mitteilung, ob sie an einer Umsetzung in eine andere Abteilung des Betriebs zu den dort gültigen Lohnsätzen interessiert seien. Die Kläger zu 2) bis 8) und 10) bis 12) erwiderten gleichlautend, daß sie, um nicht in Annahmeverzug zu geraten und auch dem Arbeitsamt gegenüber ihre Arbeitswilligkeit unter Beweis zu stellen, bereit seien, nach dem 30. Oktober 1954 ein neues Arbeitsverhältnis in einer anderen Abteilung anzutreten, gleichwohl aber bis zur gerichtlichen Entscheidung auf ihrem bis-

herigen Arbeitsplatz bestehen müßten. Der Kläger zu 9) erwiderte, er sei gern bereit, auf den Jaquardstühlen zu arbeiten, jedoch nur unter den bisherigen Lohnbedingungen.

Der Massenentlassungsausschuß beim Landesarbeitsamt D , dem die Beklagte die bevorstehende Entlassungen angezeigt hatte, sah von einer Verlängerung der einmonatigen Sperrfrist des § 16 Abs. 1 KSchG ab und setzte als Zeitpunkt der Entlassung den 8. November 1954 fest. In der Folgezeit beschäftigte die Beklagte die Kläger zu 4), 6), 10), 11) und 12) nach einigen Wochen, zum Teil bereits seit dem 29. November 1954, weiter, und zwar zunächst befristet bis zum 30. April 1955, danach auf längere Zeit, zum Teil bis heute, in unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Der Kläger zu 3) war nach Ablauf seiner vom 29. November 1954 bis zum 30. April 1955 befristeten Beschäftigung nicht weiter für die Beklagte tätig. Die Kläger zu 1), 2), 5), 8) und 9) sind nach ihrer Entlassung am 8. November 1954 nicht mehr bei der Beklagten tätig gewesen.

Bereits am 28. September 1954 haben die Kläger auf Feststellung geklagt, daß ihre Arbeitsverhältnisse durch die Kündigungen nicht aufgelöst seien. Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten, hilfsweise beantragt, die Arbeitsverhältnisse gemäß § 7 KSchG gegen Abfindung aufzulösen. Das Arbeitsgericht hat den Klagen stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht nach Beweisaufnahme dieses Urteil geändert und die Klagen abgewiesen. Auf die Revision der Kläger hat das Bundesarbeitsgericht das landesarbeitsgerichtliche Urteil aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen (Urteil vom 27. Februar 1958, 2 AZR 445/55, BAG 6, 1 = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung, mit Anmerkung von Herschel).

Das Landesarbeitsgericht hat nunmehr wie folgt entschieden: Die Klage des Klägers zu 9) (H) hat es als



- 4 -

unbegründet abgewiesen. Bezüglich der übrigen Kläger hat es die Berufung der Beklagten gegen das arbeitsgerichtliche Urteil zurückgewiesen, also die Unwirksamkeit der Kündigungen bestätigt. Auf den Hilfsantrag der Beklagten hat es jedoch die Arbeitsverhältnisse der Kläger zu 1), 2), 3), 5) und 8) aufgelöst und die Beklagte verurteilt, Abfindungen zu zahlen. Im übrigen hat es den Auflösungsantrag der Beklagten zurückgewiesen.

Gegen dieses Urteil hat nunmehr die Beklagte, soweit sie durch es beschwert wird, Revision eingelegt und beantragt, das Urteil und das des Arbeitsgerichts aufzuheben und die Klagen abzuweisen. Die Kläger zu 1) bis 8) und 10) bis 12) bitten, die Revision zurückzuweisen. Sofern die Klage des Klägers zu 9) vom Landesarbeitsgericht abgewiesen wurde, ist das Urteil rechtskräftig geworden.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur nochmaligen Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht.

I. 1. Das Landesarbeitsgericht war bei seiner neuen Entscheidung an die rechtliche Beurteilung gebunden, die das Bundesarbeitsgericht der Aufhebung des ersten Urteils des Landesarbeitsgerichts zu Grunde gelegt hat (§ 565 Abs. 2 ZPO).

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem früheren Urteil vom 27. Februar 1958 dem früheren Urteil des Berufungsgerichts vom 14. Juli 1955 darin zugestimmt, daß die den Klägern gegenüber ausgesprochenen Kündigungen im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt waren, nämlich dadurch, daß die Beklagte ihren Betrieb in der Abteilung, in der die Kläger beschäftigt waren, auf vollautomatische Webstühle umstellen wollte. Es hat aber das Urteil gleichwohl aufgehoben, weil das Landesarbeitsgericht die Vorschrift des § 1 Abs. 3 KSchG über die Auswahl der zu

- 5 -



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



Entlassenden verletzt habe. Es habe nämlich nicht geprüft, ob die Vorzüge der Frauenarbeit an den Vollautomaten so groß sind, daß bei Berücksichtigung der Dauer der Betriebszugehörigkeit der Kläger und ihrer persönlichen Verhältnisse im Vergleich mit denen der weiter zu beschäftigenden Frauen die Kündigungen gerade gegenüber den Klägern sozial gerechtfertigt waren.

Hiernach war das Landesarbeitsgericht sicherlich an die Rechtsansicht des Bundesarbeitsgerichts gebunden, daß die Frage der Auswahl der aus dringenden betrieblichen Erfordernissen zu Entlassenden in der vorgeschriebenen Weise erörtert werden muß. Denn auf dieser Ansicht beruht die Aufhebung des früheren Berufungsurteils unmittelbar. Die Bindung erstreckte sich aber darüber hinaus auf die Annahme der Betriebsbedingtheit der Kündigungen. Denn diese Annahme war die Voraussetzung dafür, daß das Bundesarbeitsgericht überhaupt auf die Frage der Auswahl eingehen konnte. Wollte man dem Landesarbeitsgericht die Freiheit lassen, diese im übrigen von ihm selbst schon bejahte Betriebsbedingtheit nachträglich doch noch anzuzweifeln, dann wären die Gründe für die Zurückverweisung entkräftet, obwohl sie nach § 565 Abs. 2 ZPO ja gerade das weitere Verfahren des Landesarbeitsgerichts bestimmen sollten. Das Revisionsurteil könnte dann nicht seine Aufgabe erfüllen, den Prozeß in die vom Revisionsgericht als richtig erkannte Bahn zu lenken und ihn auf dieser Bahn seinem Ende entgegenzuführen. Der Ausgang des Prozesses wäre dann nicht abzusehen, und es entstünde eine unerträgliche Rechtsunsicherheit, die der Gesetzgeber nicht gewollt haben kann. Notwendigerweise kann die Frage der Auswahl der zu Kündigenden erst dann entschieden werden, wenn die Frage der Betriebsbedingtheit der Kündigungen bejaht ist.

In Rechtsprechung und Rechtslehre herrscht allerdings die Meinung, das Berufungsgericht sei grundsätzlich nur insoweit an die rechtliche Beurteilung des Revisionsgerichts gebunden, als diese Ansicht der Aufhebung des früheren Urteils unmittelbar zu Grunde liegt



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



(BGHZ 3, 321 [326]; Stein-Jonas-Schönke, 18. Aufl., Anm. II, 2 zu § 565 ZPO). Rechtsausführungen des Revisionsgerichts, auf denen die Aufhebung nur mittelbar beruht, wären danach grundsätzlich nicht bindend. Diese Ansicht wird neuerdings von Wieczorek (ZPO Anm. C III b 5 zu § 565) angegriffen. Wieczorek meint, daß die Rechtsauffassung des Revisionsgerichts im ganzen für das Berufungsgericht verbindlich sei. Der Senat neigt dazu, der Meinung von Wieczorek den Vorzug zu geben, weil sie der weiten Fassung von § 565 Abs. 2 ZPO besser entspricht, jedenfalls mit ihr vereinbar ist, und weil sie vor allem im Interesse der Rechtssicherheit eine wiederholte verschiedene Beurteilung desselben Prozeßstoffes verhindert. Indessen braucht die Streitfrage hier im Grundsätzlichen nicht abschließend entschieden zu werden. Denn die neuere Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs und ihr folgend die herrschende Meinung der Rechtslehre läßt Ausnahmen zu, besonders in Fällen wie hier, in denen die der Aufhebung unmittelbar zu Grunde liegende Rechtsansicht des Revisionsgerichts sich nicht trennen läßt von der vorhergehenden Rechtsansicht, die den Weg zu jener Ansicht erst eröffnet hat (vgl. BGHZ 6, 76 [79]; 22, 370 [374]). Die Frage der Betriebsbedingtheit der Kündigungen und die Frage nach der richtigen Auswahl der zu Entlassenden sind nach § 1 KSchG nur Unterfragen zu der Hauptfrage, ob die Kündigungen sozial gerechtfertigt waren. Es geht nicht an, das Berufungsgericht in der zweiten Unterfrage an die Rechtsansicht des Revisionsgerichts zu binden, in der ersten Unterfrage jedoch nicht, obwohl die zweite Unterfrage nur entschieden werden kann, wenn, wie gesagt, die erste Unterfrage im Sinne des Revisionsgerichts beantwortet ist.

Nicht gebunden wäre das Landesarbeitsgericht freilich dann, wenn es zur Frage der Betriebsbedingtheit der Kündigungen neue tatsächliche Feststellungen getroffen hätte. Der neue Sachverhalt erfordert im Interesse der richtigen Anwendung des Rechts eine auf ihn ausgerichtete Beurteilung; das Revisionsgericht hat zu ihm keine Stellung genommen. Das angefochtene Urteil sagt aber ausdrücklich,



daß zur Betriebsbedingtheit der Kündigungen nichts Neues vorgetragen worden ist. Die Frage, wie es mit der Bindungswirkung des Revisionsurteils dann steht, wenn der Sachverhalt an sich zwar neu ist, aber doch durch dieselben Tatbestandsmerkmale gekennzeichnet wird wie derjenige, der dem Revisionsgericht vorlag, ist hier nicht zu erörtern. Im übrigen dürfte aus dem Sinn der Bindungswirkung des § 565 Abs. 2 ZPO heraus in diesem Falle die Bindung gegeben sein.

2. In demselben Umfange, in dem das Berufungsgericht an die Rechtsansicht des Revisionsgerichts gebunden ist, ist es auch das Revisionsgericht im neuen Revisionsverfahren. Das ist zwar in § 565 Abs. 2 ZPO nicht ausdrücklich gesagt, aber nach dem Regulierungszweck dieser Vorschrift und im Interesse der Autorität der Rechtsprechung selbstverständlich und allgemein anerkannt (BAG 7, 237 [238]; vgl. Rosenberg, Lehrbuch, 8. Aufl., § 143 III 1 b [S. 717] mit weiteren Nachweisen). Die vielleicht besonders zu sehenden Fälle, daß das Revisionsgericht zwischen dem ersten und dem zweiten Rechtsstreit in einem anderen Rechtsstreit sich einen anderen Rechtsstandpunkt erarbeitet hat, oder daß zwischenzeitlich der Große Senat des Revisionsgerichts eine andere Meinung eingenommen hat, liegen hier nicht vor (vgl. BAG, aaO).

3. Jene Bindungen verkennt die Revision der Beklagten. Sie setzt sich mit ihnen nicht auseinander und richtet ihre Angriffe in Wahrheit vielfach gegen das frühere Urteil des Bundesarbeitsgerichts. Denn sie erstrebt eine Entscheidung dahin, daß es im freien, von den Arbeitsgerichten nicht nachprüfbaren unternehmerischen Ermessen der Beklagten gestanden habe, im Zusammenhang mit der Automatisierung der Webstühle durchweg Frauenarbeit statt Männerarbeit einzuführen und die dadurch entbehrlich werdenden männlichen Weber ohne Rücksicht auf ihre persönlichen Verhältnisse zu entlassen. Für eine solche Entscheidung ist aber kein Raum mehr, nachdem das Bundesarbeitsgericht die Betriebsbedingtheit der Kündigungen zu Gunsten der Beklagten bejaht und nur



für die Auswahl der zu Entlassenden eine Prüfung des Grades der Tauglichkeit der männlichen Weber zur Arbeit an den vollautomatischen Webstühlen und eine ins einzelne gehende Berücksichtigung ihrer persönlichen Verhältnisse im Vergleich mit denen der weiblichen Arbeitskräfte für erforderlich erachtet hat. Aus diesem Grunde können andererseits auch die Kläger im Revisionsverfahren nicht mehr damit gehört werden, daß die Beklagte sich, bevor sie kündigte, nicht genug bemüht habe, andere Arbeitsplätze in ihrem Betrieb für die Kläger zu finden. Denn das ist ein Einwand gegen die Betriebsbedingtheit der Kündigungen, die, wie schon gesagt, bereits bindend feststeht. Zu prüfen bleibt nur die Auswahl der zu Entlassenden nach den vom Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 27. Februar 1958 aufgestellten Grundsätzen.

II. Im Zusammenhang mit der richtigen Auswahl der zu Entlassenden nach § 1 Abs. 3 KSchG, und nur noch in diesem Zusammenhang, kommt es allerdings wegen § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG auch darauf an, in welchem Maße die Kläger als gelernte und an halbautomatischen Webstühlen erfahrene Weber für die Arbeit an den neuen vollautomatischen Webstühlen weniger geeignet wären als Frauen. In dieser Beziehung hat das angefochtene Urteil, der Weisung des Bundesarbeitsgerichts folgend, zwei weitere Sachverständige gehört und nach dem gesamten Ergebnis der Beweisaufnahme festgestellt, daß die geringen und mehr auf psychologischem als auf arbeitstechnischem Gebiet liegenden Vorteile der Frauenarbeit an vollautomatischen Webstühlen nicht derart ins Gewicht fallen, daß den Klägern deswegen gekündigt werden durfte. Die Angriffe der Revision gegen diese Feststellung dringen nicht durch.

1. Die Revision rügt zunächst, die zusammenfassende Würdigung der Sachverständigengutachten von Prof. Dr. W. von L. -T. und F. enthalte eine "denkgesetzliche Lücke". Da sich alle Sachverständigen dahin geäußert hätten, daß die Frauenarbeit den Vorzug verdiene, habe das Landesarbeitsgericht entweder diesen Gutachten folgen oder seine gegenteilige Ansicht begründen müssen. Es gehe aber nicht an, aus den Gutachten selbst einfach



das Gegenteil zu folgern. Dieser Rüge fehlt die tatsächliche Grundlage. Es trifft nämlich nicht zu, daß sich alle Sachverständigen eindeutig zu Gunsten der Frauenarbeit geäußert haben. Der Sachverständige F hat seine Ansicht erst bei seiner mündlichen Anhörung im Termin am 23. April 1959 deutlich geäußert. Diese Äußerung ist allerdings nicht im Protokoll, sondern auf Seite 8 im Tatbestand des angefochtenen Urteils wiedergegeben, was aber nach § 161 ZPO zulässig ist (vgl. BAG in AP Nr. 1 zu § 161 ZPO). Diese Ergänzung des Gutachtens des Sachverständigen F war eine formell und materiell ausreichende Grundlage für die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, daß die männlichen Weber nicht viel weniger geeignet sind als die weiblichen. Auch das Gutachten des Sachverständigen von L -T läßt mindestens Raum für die Annahme, daß die männlichen Weber verwendbar seien. Nur bei dem Gutachten des Sachverständigen W, das aber bereits im früheren Revisionsverfahren vorlag und berücksichtigt worden ist, ist das nicht ohne weiteres der Fall, ohne daß aber dieses Gutachten selbst zu den beiden anderen Gutachten unmittelbar in Widerspruch stünde. Hiernach konnte das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsverstoß, insbesondere ohne Verletzung der Denkgesetze, zu seinem für die Kläger günstigen Ergebnis kommen. Ein Obergutachten zur Behebung eines Widerspruchs zwischen den Sachverständigen brauchte es schon wegen des Fehlens eines Widerspruches nicht beizuziehen. Die Rüge der Beklagten stellt sich bei dem Fehlen einer weiteren Verfahrensrüge, etwa der einer Verletzung des § 286 ZPO, somit als eine im Revisionsverfahren unzulässige Kritik an der Beweiswürdigung dar.

2. Ebenso verfehlt ist die Rüge, das Landesarbeitsgericht habe es zu Unrecht unterlassen, ein Obergutachten über die Vorzüge der Frauenarbeit wegen der Schwierigkeit der Materie einzuholen. Die Einholung eines Sachverständigen-gutachtens gemäß §§ 144, 402 ff. ZPO, und erst recht eines Obergutachtens steht im pflichtgemäßen Ermessen des Gerichts. Einen prozessualen Anspruch auf Heranziehung eines Obergut-



achtens kann eine Partei nur dann haben, wenn eine besonders schwierige Frage zu beurteilen ist, die das Gericht mit Hilfe bereits erstatteter, einander widersprechender Gutachten nicht selbst klären kann (BAG 7, 321 [325]). Ob eine in diesem Sinne besonders schwierige Frage vorgelegen hätte, wenn es die Aufgabe des Landesarbeitsgerichts gewesen wäre, die Verwendbarkeit von männlichen Arbeitern an vollautomatischen Webstühlen bis insallerletzte zu beurteilen, braucht nicht geprüft zu werden. Denn hier war im Rahmen des früheren Revisionsurteils lediglich zu prüfen, ob die Vorteile der Frauenarbeit so groß waren, daß die Beklagte deswegen ihre männlichen Weber ohne Rücksicht auf deren persönliche und wirtschaftliche Verhältnisse entlassen durfte. Diese Frage konnte das Landesarbeitsgericht, ohne seine Befugnisse zu überschreiten, allein mit Hilfe der ihm vorliegenden Gutachten und ohne Obergutachten entscheiden.

3. Viel Raum nimmt in der Revisionsbegründung die Rüge ein, das Berufungsgericht habe zu Unrecht davon abgesehen, den Betrieb der Beklagten in Augenschein zu nehmen (§§ 144, 371 ff. ZPO). Eine prozeßrechtliche Pflicht des Gerichts zur Augenscheinseinnahme besteht indessen nicht; auch insoweit obliegt es dem pflichtgemäßen, im Revisionsverfahren grundsätzlich nicht nachprüfbaren Ermessen des Berufungsgerichts, ob es einen Augenschein für erforderlich hält oder nicht. Allerdings hatte das Landesarbeitsgericht hier durch Beweisbeschluß vom 30. Oktober 1958 eine "gerichtliche Augenscheinseinnahme im Betrieb der Beklagten" bereits angeordnet, diese jedoch dann unterlassen, ohne in den Gründen des angefochtenen Urteils ausdrücklich zu sagen, weshalb sie unterblieben ist. Aus den Urteilsgründen geht aber hervor, daß das Landesarbeitsgericht, das übrigens in seinem früheren Verfahren unter demselben Vorsitzenden die verschiedenen Webstühle der Beklagten bereits besichtigt hatte (Protokoll vom 12. Juli 1955 und Tatbestand des Urteils vom 14. Juli 1955), die beschlossene Augenscheinseinnahme nicht mehr für notwendig hielt, nachdem der Sachverständige F



sein Gutachten abgegeben hatte. Die Beklagte hatte keinen verfahrensrechtlichen Anspruch auf völlige Durchführung des Beweisbeschlusses. Das Landesarbeitsgericht durfte auch ohne Zustimmung der Beklagten von dem bereits beschlossenen gerichtlichen Augenschein absehen und sich mit den vorliegenden Gutachten begnügen, aus denen es, wie schon gesagt, die notwendigen Schlüsse ziehen konnte. Jedenfalls der Grundsatz der Prozeßökonomie trägt das Vorgehen des Landesarbeitsgerichts.

4. Nur zur Stützung seiner bereits aus den Sachverständigengutachten rechtlich einwandfrei gewonnenen Erkenntnis, daß Männer an den vollautomatischen Webstühlen mehr oder weniger ebenso gut arbeiten könnten wie Frauen, weist das angefochtene Urteil noch darauf hin, daß die Beklagte tatsächlich auch jetzt noch gelernte Weber dort beschäftigte, besonders in den Nachtschichten, in denen Frauen nicht beschäftigt werden dürfen. Es fügt hinzu, die Beklagte habe keine überzeugenden Tatsachen dafür dargetan, daß diese Arbeit von gelernten Webern an den Vollautomaten in irgendeiner erkennbaren und entscheidungserheblichen Weise schlechter und für den Betrieb nachteiliger ausgeführt worden sei als die Arbeit der sonst an diesen Automaten beschäftigten angelernten Frauen. Das sind tatsächliche Feststellungen. Das Landesarbeitsgericht will damit sagen, die Beklagte habe die von den männlichen Webern tatsächlich geleistete Arbeit an den vollautomatischen Webstühlen tatsächlich nicht beanstandet, was ebenfalls dafür spreche, daß Männer für diese Arbeit nicht so ungeeignet sein könnten, wie die Beklagte meint. Dagegen läßt sich nichts einwenden. Die Rügen dagegen, auch die Verfahrensrüge aus § 286 ZPO, das Landesarbeitsgericht habe dabei den umfangreichen Sachvortrag der Beklagten besonders über die Nachteile der Männerarbeit übergangen und unzulässigerweise in das Arbeitgeberermessen eingegriffen, sind bereits im Ansatz verfehlt. Denn sie richten sich ersichtlich gegen das frühere Urteil des Senats und verkennen dessen oben unter I. 1, 2 erörterte bindende Wirkung.



III. Ähnliches gilt auch für die Ausführungen der Revision gegen die Feststellungen des angefochtenen Urteils, daß unstreitig für Männer und Frauen an den vollautomatischen Webstühlen gleiche Löhne gezahlt werden und daß die Kläger nicht bereit gewesen seien, zu den an den Vollautomaten gezahlten Tariflöhnen zu arbeiten, sondern ihre an den mechanischen Webstühlen gezahlten höheren Löhne behalten wollten. Soweit sich diese Feststellungen bereits auf die Frage der Auswahl beziehen, werden sie durch die Revisionsangriffe nicht erschüttert. Daß die Kläger, soweit sie älter sind und länger bei der Beklagten beschäftigt als die Frauen, tatsächlich mehr Lohn bekommen als diese, hat das Landesarbeitsgericht nicht verkannt. Dieser Umstand war aber nicht geeignet, die Position der Kläger bei der Auswahl der zu Entlassenden zu verschlechtern. Denn sonst käme man dazu, die jüngeren Kräfte gegenüber den älteren zu bevorzugen, also zu einer Vernachlässigung der sozialen Gesichtspunkte, deren Berücksichtigung § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG gerade verlangt. Die Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entfällt nicht schon dann, wenn die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer dem Betrieb einen größeren Nutzen verspricht. Die Weiterbeschäftigung muß vielmehr für den Betriebsablauf von erheblicher Bedeutung sein, von ihr muß der geordnete Betriebsablauf oder auch die Rentabilität des Betriebes in irgendeiner Form abhängen (siehe Urteil des erkennenden Senats vom 20. Januar 1961 in Sachen 2 AZR 495/59, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Die Behauptung der Beklagten, daß die Kläger nicht bereit gewesen seien, zu Tariflöhnen an den Vollautomaten zu arbeiten, sieht das Landesarbeitsgericht nicht nur, wie die Revision meint, als nicht bewiesen, sondern sogar als durch die Schreiben der Beklagten vom 22. September 1958 und die Antwort der Kläger zu 2) bis 8) und 10) bis 12) sowie die Niederschrift über die Besprechung vom



16. September 1954 widerlegt an. Die darin liegenden Feststellungen greift die Revision mit zwei Verfahrensrügen an. Soweit sie eine Verletzung von § 286 ZPO darin sieht, daß das Betriebsratsmitglied K nicht als Zeuge vernommen worden sei, ist dem entgegen zu halten, daß weder aus dem Urteilstatbestand noch den darin in Bezug genommenen Schriftsätzen der Beklagten noch aus den Verhandlungsprotokollen zu ersehen ist, daß die Beklagte das Betriebsratsmitglied K jemals zu dieser Frage benannt hat. Die weitere Rüge aus § 139 ZPO, das Landesarbeitsgericht habe zu diesem Punkt seine Aufklärungspflicht verletzt, kann ebenfalls nicht durchdringen. Da dem Landesarbeitsgericht die drei genannten unstreitigen Urkunden vorlagen, hatte es keinen Anlaß zu weiterer Aufklärung. Was die Revision als vermeintliches Ergebnis der von ihr für notwendig gehaltenen Befragung der Parteien vorträgt, enthält auch keine neuen Tatsachen. Auch der Zeuge B auf dessen Aussage sich die Revision in diesem Zusammenhang ebenfalls beruft, hat nicht bekundet, daß die Kläger nur zu ihren bisherigen höheren Löhnen an den vollautomatischen Webstühlen arbeiten wollten. Dies bezieht sich auch auf den Kläger zu 1) (B), der sich allerdings, wahrscheinlich weil er sich als Stuhlsteller in einer etwas anderen Lage befand als die übrigen Kläger, deren schriftlicher Bereitschaftserklärung nicht ausdrücklich angeschlossen hat.

IV. Was im übrigen allgemein gesehen die Auswahl der aus Anlaß der Vollautomatisierung zu Entlassenden weiter anlangt, so hatte sich das Landesarbeitsgericht in seinem ersten klageabweisenden Urteil vom 14. Juli 1955 auf den Standpunkt gestellt, die Beklagte habe diese Auswahl dem Betriebsrat überlassen dürfen. Im angefochtenen Urteil sagt das Landesarbeitsgericht davon abweichend, die Stellungnahme des Betriebsrats könne, von dem aus dem Rechtsstreit ausgeschiedenen Kläger zu 9) (H) abgesehen, deshalb nicht maßgebend sein, weil sie sich auf die Auswahl unter den männlichen Webern beschränkte



und eine Entlassung von Frauen nicht in Betracht zog, da die Beklagte von vornherein in jedem Falle die Frauen an den automatischen Webstühlen habe weiterbeschäftigen wollen. Gegen diese Begründung ist rechtlich nichts einzuwenden. Sie wird durch die Revisionsrüge nicht erschüttert, insbesondere nicht dadurch, daß das Landesarbeitsgericht die Aussage des Zeugen B, die auf Seite 7 des Tatbestands des ersten Berufungsurteils wiedergegeben ist, nicht verwertet hat. Denn aus dieser Aussage geht nicht hervor, daß der Betriebsrat auch die Entlassung von Frauen in Betracht gezogen hat. Davon abgesehen bestehen durchgreifende Bedenken dagegen, daß ein Arbeitgeber sich seinen sozialen Verpflichtungen aus dem Kündigungsschutzgesetz, insbesondere auch hinsichtlich des § 1 Abs. 3 dieses Gesetzes, einfach dadurch entzieht, daß er diese Verpflichtungen auf den Betriebsrat überträgt, ohne sich das letzte Wort selbst vorzubehalten. Die ihm obliegende Fürsorgepflicht kann der Arbeitgeber nicht auf eine dritte Stelle abwälzen. Etwas anderes ist es, daß eine tatsächliche Vermutung dafür besteht, die sozialen Gesichtspunkte seien ausreichend berücksichtigt und zutreffend gegen die betrieblichen Bedürfnisse abgewogen, wenn zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nach Erörterung aller wesentlichen Momente Einigung über die zu kündigenden Arbeitnehmer erzielt ist (siehe Auffarth-Müller, KSchG, Anm. 241 zu § 1).

V. Bis hierhin bestehen gegen das angefochtene Urteil keine rechtlichen Bedenken. Anders verhält es sich aber mit seinen Ausführungen über die Auswahl im einzelnen. Der Senat hatte in seinem früheren Urteil verlangt, das Landesarbeitsgericht sollte im Rahmen von § 1 Abs. 3 KSchG die Interessen der Kläger als möglicherweise langjähriger Betriebsangehöriger und älterer verheirateter Männer nicht nur pauschal unter dem Stichwort "Frauenarbeit oder Männerarbeit", sondern individuell abwägen, d.h. auch in Beziehung setzen zu den Interessen der sonst zur Entlassung in Betracht kommenden Frauen. Dieser bindenden



- weil die Aufhebung des früheren Urteils tragenden - Weisung ist das angefochtene Urteil nicht gefolgt. Es ist unklar, zu allgemein und daher unzulänglich, wenn es sagt, es sei unstreitig, daß eine so große Anzahl von jungen unverheirateten und erst kurzfristig beschäftigten weiblichen Arbeitskräften sozial erheblich besser gestellt ist als die schon längere Zeit beschäftigten, zum Teil verheirateten Weber. Ein derartig summarischer Vergleich von Personengruppen, nämlich der Kläger auf der einen Seite mit einer ungenannten Zahl von nicht namentlich bezeichneten Frauen auf der anderen Seite, entzieht sich der sachlichen Nachprüfung und läßt daher die Möglichkeit offen, daß die sozialen Interessen der Beteiligten nicht richtig, nämlich nicht so erschöpfend erörtert worden sind, wie es nach § 1 Abs. 3 KSchG und nach dem früheren Urteil des Bundesarbeitsgerichts geboten war. Aus diesem Grunde muß das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache zur Klärung dieser Verhältnisse nochmals an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden.

Sollte das Landesarbeitsgericht wieder zu dem Ergebnis kommen, daß die Kläger bei der Auswahl der zu Entlassenden nicht in Betracht kamen, dann wird es bei der Beurteilung der Auflösungsanträge der Beklagten, auf die im übrigen einzugehen für das Revisionsgericht kein Anlaß besteht, und gegebenenfalls bei der Höhe der Entschädigungen sich ebenfalls nicht mit einer so summarischen Feststellung begnügen dürfen wie sie in dem angefochtenen Urteil enthalten ist.

gez. Dr. Müller, zugleich
für die in Urlaub
befindliche Bundes-
richterin Dr. Meier-
Scherling

Schilgen

Petersen

Dr. Müller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)