

122

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

26. Okt. 1967

Gesetz: BetrVG § 66; KSchG § 13

Leitsatz:

Aus den Bestimmungen des § 13 Absätze 2 und 3 KSchG folgt der allgemeine Grundsatz, daß Betriebsratsmitglieder bei einer in Stufen vorgenommenen Stilllegung erst mit der letzten Gruppe entlassen werden dürfen, es sei denn, daß zwingende betriebliche Gründe ihre Kündigung in einer früher zu entlassenden Gruppe erheischen.

Aktenzeichen: 2 AZR 422/66

Urteil des BAG vom 26. Oktober 1967

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 26. Oktober 1967

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Oktober 1967 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Zimmermann und Neumann für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 12. August 1966 - 1 Sa 36/66 - 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 !

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der am 27. Mai 1919 geborene Kläger war seit dem 3. Juni 1935 in der seit 1955 der Beklagten gehörigen Eisengießerei beschäftigt; er verdiente zuletzt als Former 1.292,- DM monatlich. Er war Mitglied des Betriebsrats.

Die Beklagte, die seit mehreren Jahren mit Verlusten gearbeitet hatte, versuchte seit Ende 1964 / Anfang 1965 mit dem Betriebsrat zu einer neuen Leistungslohnregelung zu kommen. Nachdem der Betriebsrat dies abgelehnt hatte, erklärte die Beklagte in einer Betriebsversammlung am 22. Januar 1965, sie habe nur die Wahl zwischen einer vernünftigen Leistungslohnregelung und der Stilllegung des ganzen Betriebes. Der Betriebsrat erhielt am 25. Januar 1965 eine Protokollabschrift dieser Sitzung. Da die anschließenden Verhandlungen mit dem Betriebsrat wiederum zu keiner Einigung führten, rief die Beklagte im April 1965 die Einigungsstelle an; diese beauftragte den Gießereisachverständigen Dr. Ing. K mit der Erstellung eines Gutachtens über die Lage der Gießerei. Auf Grund des Gutachtens vom 12. August 1965 kamen die Gesellschafter der Beklagten zu dem Ergebnis, daß die in den nächsten Jahren zu erwartenden Verluste für die Beklagte nicht mehr tragbar seien. Die Beklagte schrieb dem Betriebsrat am 6. September, daß geplant sei, den Betrieb zum 31. Oktober 1965 stillzulegen und die gesamte Belegschaft mit Ausnahme einiger im Verkaufsbüro tätiger Arbeitnehmer zu entlassen. Gleichzeitig bat sie den Betriebsrat, bis zum 9. September 1965 zu den geplanten Maßnahmen Stellung zu nehmen. Der Betriebsrat widersprach diesen Maßnahmen. Am 18. September 1965 stellte die Beklagte beim zuständigen Massenentlassungsausschuß des Landesarbeitsamts Hamburg/Schleswig-Holstein einen Massenentlassungsantrag, der am 8. Oktober antragsgemäß beschieden wurde. Nachdem die Gesellschafter der Beklagten am 21. September förmlich und endgültig die Stilllegung des Betriebes beschlossen hatten, riefen die Beklagte und der Betriebsrat am 22. September 1965 gemeinsam die Vermittlungsstelle an. Auf einer Betriebs-

- 3 -



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

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

versammlung vom 24. September 1965 unterrichtete die Geschäftsleitung der Beklagten die gesamte Belegschaft über die Entwicklung der letzten Wochen und teilte mit, daß dem überwiegenden Teil der Belegschaft zum 31. Oktober 1965 in Kürze gekündigt werde. Am 30. September 1965 kündigte die Beklagte dem Kläger wie den meisten Belegschaftsmitgliedern. Nicht gekündigt wurde den Angestellten eines Verkaufsbüros, das beibehalten werden sollte, und einigen Arbeitern und Angestellten, die zur sogenannten Abbaukolonne gehören sollten. Die Arbeitnehmer der Abbaukolonne sollten noch etwa ein Vierteljahr mit Abbauarbeiten beschäftigt werden.

Die Vermittlungsstelle trat am 4. Oktober 1965 zusammen. Nachdem sie sich konstituiert hatte, wurde der Vertreter des Betriebsratsvorsitzenden, B , zur weiteren Verhandlung hinzugezogen. Ihm wurde aufgegeben, sich zu der beabsichtigten Stillegung noch vor der Verhandlung vom 11. Oktober 1965 schriftlich zu äußern. Mit Schriftsatz vom 8. Oktober 1965 widersprach er der Stillegung, hilfsweise bat er um Abfindungsbeträge für die ausscheidenden Belegschaftsmitglieder, abgestuft nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Die Vermittlungsstelle trat wieder am 11. Oktober 1965 zusammen. Den Anwesenden lagen zur Entscheidung die Anträge des Verbandes der Metallindustrie Hamburg und der IG Metall vom 22. September 1965 vor, ferner der Bericht der Geschäftsleitung vom 1. Oktober 1965 nebst Anlagen und die Stellungnahme des Betriebsrats vom 8. Oktober 1965. Die Vermittlungsstelle beriet zunächst über die Frage, ob sie überhaupt noch in Funktion treten könne und solle, nachdem inzwischen die Kündigungen ausgesprochen worden waren; diese Frage bejahte die Vermittlungsstelle. Nach Erörterung der wirtschaftlichen Lage beschäftigte sich die Vermittlungsstelle mit der Abbaukolonne. Der Vorsitzende der Vermittlungsstelle fragte den Betriebsrat, ob gegen die Auswahl der 24 Mann seitens des Betriebsrats Bedenken beständen, was dieser bejahte. Es wurde erörtert, ob zwei oder drei der von der Beklagten für die Abbaukolonne vorgeschlagenen Arbeitnehmer durch andere vom Betriebsrat vorgeschlagene ausgetauscht werden sollten.



Die Vermittlungsstelle schlug sodann den Beteiligten folgende gütliche Einigung vor:

1. Der Stilllegung wird zugestimmt.
2. In die Abbaukolonne wird Herr K aufgenommen.
3. Datum des Ausscheidens der jetzt gekündigten Gruppe bleibt der 31. Oktober 1965.
4. Eine Abgeltung für die Stilllegung wird dergestalt gewährt, daß der Betrieb den Arbeitnehmern noch Monatsgehälter je nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit zahlt.

Dieser Vorschlag wurde seitens der Beklagten angenommen, seitens des Betriebsrates aber abgelehnt.

Am 26. Oktober 1965 verkündete dann die Einigungsstelle ihren einstimmig gefaßten Vorschlag, der wie folgt lautet:

1. Der zum 31. Oktober 1965 geplanten Stilllegung der Gießerei der (Beklagten) wird zugestimmt.
2. Als Interessenausgleich nach §§ 72, 73 BetrVG erhalten die von der Stilllegung der Gießerei und der Umstellung der Firma auf andere Aufgaben betroffenen Arbeiter und Angestellten, die aus diesen Gründen zur Entlassung kommen, zur Erleichterung der Umstellung und der Arbeitsaufnahme in anderen Betrieben eine Abfindung ...
3. Die Höhe der Abfindung richtet sich nach der Dauer der Zugehörigkeit zum Betrieb und dem Lebensalter. Sie beträgt ...

Auf den Kläger entfiel nach diesem Spruch ein Betrag von 3.230,- DM als Abfindung, den er inzwischen erhalten hat.

Der Kläger hat mit der am 13. Oktober 1965 erhobenen Klage die Feststellung begehrt, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 30. September 1965 nicht aufgelöst sei. Außerdem verlangt er nach § 74 BetrVG die Zahlung einer weiteren Abfindung, weil die Entscheidung der Vermittlungsstelle dem Ausspruch der Kündigung nachgefolgt und demgemäß nicht nach dieser Entscheidung verfahren sei. Das Feststellungsbegehren stützt er auf § 66 Abs. 1 BetrVG; die Beklagte habe den Betriebsrat nicht für seine spezielle Kündigung angehört und deshalb dürfe die Beklagte sich nicht auf die Stilllegung nach § 1 KSchG berufen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

722

Entscheidungsgründe:

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß die gegen den Kläger ausgesprochene Kündigung wegen der Stilllegung des Betriebes sozial gerechtfertigt sei und daß die Beklagte das Recht, sich hierauf zu berufen, nicht verloren habe. Allerdings habe die Beklagte objektiv gegen § 66 Abs. 1 BetrVG verstoßen, indem sie dem Betriebsrat nur allgemein den Plan der Stilllegung und der Kündigung aller Betriebsangehörigen zur Stellungnahme unterbreitet, es aber verabsäumt habe, die Namen der einzelnen zu entlassenden Arbeitnehmer anzugeben. Eine solche namentliche Angabe sei erforderlich geworden, nachdem sich die Beklagte entschlossen hatte, zum 31. Oktober 1965 erst fünf Sechstel der Belegschaft zu entlassen und das letzte Sechstel erst zu einem späteren Termin. Deshalb hätte die Beklagte dem Betriebsrat die Möglichkeit geben müssen, auf die Berücksichtigung der persönlichen Belange der einzelnen Arbeitnehmer hinzuwirken. Dieser objektive Verstoß gegen § 66 Abs. 1 BetrVG nehme der Beklagten aber nicht das Recht, sich auf die Betriebsbedingtheit der Kündigung zu berufen. Der Verlust dieses Rechts trete nur dann ein, wenn der Arbeitgeber sowohl rechtswidrig wie vorsätzlich wie auch schuldhaft den Betriebsrat nicht angehört habe. An dieser Voraussetzung fehle es hier. Denn die Beklagte habe die namentliche Nennung der betroffenen Arbeitnehmer nur fahrlässig verabsäumt; sie habe den Betriebsrat nicht bewußt umgangen, sondern von Anfang an ihn von der Möglichkeit der Entlassungen unterrichtet.

In dieser Wertung liegt - entgegen den Angriffen der Revision - kein Rechtsfehler. Die angefochtene Entscheidung hält sich vielmehr genau im Rahmen der mit der Entscheidung des Ersten Senats vom 15. September 1954 (BAG 1, 69 = AP Nr. 1 zu § 66 BetrVG) eingeleiteten ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. In dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht betont, daß von der aus § 66 Abs. 1 BetrVG in Verbindung mit § 1 KSchG hergeleiteten Sanktion bestimmte Fälle auszuschalten sind (vgl. S. 77 oben). Dafür ist gerade der hier nach den Feststellungen des Landesarbeits-



gerichts gegebene Fall aufgeführt, daß nämlich der Arbeitgeber gutgläubig annehmen konnte, er habe durch die von ihm eingeleiteten Maßnahmen bereits seiner Anhörungspflicht genügt. Im nächsten Absatz wird darauf abgestellt, ob der Arbeitgeber sich über das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat durch bewußtes Beiseiteschieben des Betriebsrats hinweggesetzt hat, also auf einen Umstand, dessen Vorliegen hier das Landesarbeitsgericht verneint hat. Schließlich hat das Bundesarbeitsgericht die von ihm aus §§ 66 Abs. 1 BetrVG und 1 KSchG entwickelte Sanktion als einen Anwendungsfall des § 242 BGB bezeichnet. Gerade dessen Voraussetzungen hat aber das Landesarbeitsgericht mit seinen abwägenden Ausführungen schlüssig verneint.

II. Daß die Schließung des Betriebes eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Gründen sozial zu rechtfertigen vermag, hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler angenommen. Es hat aber außer acht gelassen, daß der Kläger Betriebsratsmitglied war. Ein Betriebsratsmitglied soll, wie sich als allgemeiner Leitgedanke aus den Regelungen in § 13 Absätze 2 und 3 KSchG ergibt, bei einer sich in Stufen vollziehenden Stillegung grundsätzlich erst mit der letzten Gruppe entlassen werden, es sei denn, daß zwingende betriebliche Gründe dagegen sprechen. Das hat seinen guten Sinn. Auch die letzte Gruppe soll die Möglichkeit, den Betriebsrat anzurufen, nicht entbehren; gerade bei Abbrucharbeiten, die in der Regel zur Aufgabe der letzten Gruppe gehören, ist die Einhaltung von Sicherheitsvorschriften und die entsprechende Überwachung durch den Betriebsrat wichtig.

Das Landesarbeitsgericht muß also noch prüfen, ob die gegen den Kläger zum 31. Oktober 1965 ausgesprochene Kündigung erst zu dem noch festzustellenden Zeitpunkt, zu dem die letzte Gruppe entlassen wurde, gewirkt hat. Es muß dabei auch prüfen, ob etwa zwingende betriebliche Erfordernisse die Entlassung des Klägers schon zum 31. Oktober 1965 bedingt haben.



III. Den auf § 74 BetrVG gestützten Hilfsantrag des Klägers hat das Landesarbeitsgericht mit zutreffender Begründung verneint. Dem Kläger steht eine weitere Abfindung nach § 74 BetrVG nicht zu. Die Abfindung des § 74 BetrVG kommt einem Arbeitnehmer zugute, wenn ein Arbeitgeber die Anordnungen der Vermittlungsstelle nicht eingehalten hat. Dem steht gleich, wenn der Arbeitgeber die Vermittlungsstelle überhaupt nicht oder verspätet angerufen hat (vgl. BAG 10, 329 = AP Nr. 2 zu § 72 BetrVG). Der Kläger will diese Entscheidung für sich ins Feld führen unter Hinweis darauf, daß die Kündigungen ausgesprochen worden waren, ehe die Vermittlungsstelle entschieden hatte. Dabei ist jedoch zu bedenken, daß die Vermittlungsstelle schon vor Ausspruch der Kündigungen angerufen worden war und die Kündigungen erst zu einem nach der Entscheidung der Vermittlungsstelle liegenden Zeitpunkt ausgesprochen worden sind. Vor allem hat die Entscheidung der Vermittlungsstelle die bereits ausgesprochenen und laufenden Kündigungen im Einigungsvorschlag mit berücksichtigt und gerade den gekündigten Arbeitnehmern Abfindungen zugesprochen. Damit hat es die Kündigungsmaßnahmen gebilligt. Die Beklagte ist somit von dem Spruch der Vermittlungsstelle nicht abgewichen, sondern hat sich gerade an diesen Spruch gehalten (vgl. hierzu auch Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Kommentar zum BetrVG zu § 72, Randnote Nr. 38).

gez. Dr. König

Dr. Meier-Scherling

Dr. Rengier

Dr. Zimmermann

Neumann



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

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