

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

Gesetz: BGB, § 620 Abs. 2;
KSchG, § 1 Abs. 2 und Abs. 3, § 15, § 16;
ZPO, § 160 Abs. 1 Nr. 3, §§ 161, 394, 395.

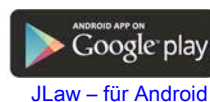
Leitsätze:

1. Die Wirksamkeit der Kündigung ist von der Angabe der Gründe nicht abhängig.
2. Die Zustimmung des Landesarbeitsamtes zu einer Massenentlassung nach § 16 KSchG nimmt den gekündigten Arbeitnehmern nicht den Kündigungsschutz des § 1 KSchG.
3. Arbeitsmangel und geplante Rationalisierungsmaßnahmen reichen für eine betriebsbedingte Kündigung nur aus, wenn sie bereits greifbare Formen angenommen haben.
4. Trifft das zu, so kann eine betriebsbedingte Kündigung aber unter den weiteren Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 und Abs. 3 KSchG schon dann ausgesprochen werden, wenn im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung eine vernünftige und betriebswirtschaftliche Betrachtung die Beurteilung ergibt, daß bis zum Auslaufen der dabei einzuhaltenden Kündigungsfrist der Arbeitnehmer entbehrt werden muß. Sind diese Voraussetzungen gegeben, so braucht der Arbeitgeber mit dem Ausspruch der Kündigung auch nicht bis zu dem im Hinblick auf die einzuhaltende Kündigungsfrist letztmöglichen Augenblick zu warten.
5. Bei der Auswahl von Arbeitnehmern, denen aus betriebsbedingten Gründen gekündigt werden soll, kann eine Nichtberücksichtigung sozialer Belange des Arbeitnehmers gegenüber betrieblichen Belangen des Arbeitgebers nur dann in Betracht kommen, wenn sorgfältig und in allen Teilen gegeneinander abgewogen wird, welches Gewicht die betrieblichen Belangen des Arbeitgebers gegenüber den sozialen Belangen des Arbeit-

b.w.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

nehmers jeweils im einzelnen Falle haben.

6. Auf eine Verletzung von § 160 Abs. 1 Nr. 3, § 161 ZPO kann eine Revision nur dann gestützt werden, wenn das angefochtene Urteil auf der Verletzung dieser Vorschriften beruht. Auf die Verletzung der §§ 394, 395 ZPO kann eine Revision überhaupt nicht gestützt werden.

Aktenzeichen: 2 AZR 445/55

Urteil des BAG vom 27. Februar 1958

LAG Düsseldorf



2 AZR 445/55
2a Sa 12/55 (Düsseldorf,
2. Kammer
in Köln)

Verkündet
am 27. Februar 1958

gez. Henkelmann,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. Februar 1958 durch die Bundesrichter Dr. Berger, Professor Dr. Dr. Boldt und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Eberhard und Falk für Recht erkannt:

Auf die Revision der Kläger wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 2. Kammer Köln, vom 14. Juli 1955 - 2a Sa 12/55 - aufgehoben und die Sache zur anderweiten 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:

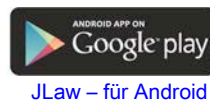
Die Beklagte betreibt in W ~~.....~~ eine Wollweberei vornehmlich für Damenoberbekleidung und auch für Wolldecken. In ihrem Betrieb waren im Jahre 1954 rund 550 Arbeitnehmer, darunter auch die zwölf Kläger, beschäftigt. Etwa die Hälfte der Belegschaft der Beklagten waren Frauen. Der Kläger zu 1) ist Stuhlsteller, die Kläger zu 2) bis 12) sind Weber. Ihnen wurde von der Beklagten nach Anhörung des Betriebsrats am 17. September 1954 zum 30. Oktober 1954 gekündigt. Der Massenentlassungsausschuß beim Landesarbeitsamt Düsseldorf setzte nach Anhörung des Betriebsrats den Zeitpunkt der Entlassung auf den 8. November 1954 fest.

In ihren am 28. September 1954 erhobenen und im Laufe der ersten Instanz untereinander verbundenen Klagen haben die Kläger behauptet, bei der Beklagten sei bis zum 30. Oktober 1954 noch in drei Schichten gearbeitet worden, so daß ein Arbeitsmangel bei der Beklagten nicht vorgelegen habe. Ihre Entlassung sei nur erfolgt, um an ihren Arbeitsplätzen weibliche Arbeitnehmer beschäftigen zu können. Die Beklagte habe, ehe sie die Kläger als länger im Betrieb befindli-

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

che, ältere und verheiratete Arbeitnehmer entließ, zunächst 16 befristet eingestellte männliche und weibliche Arbeitskräfte sowie andere jüngere unverheiratete weibliche Arbeitnehmer entlassen können. Die Kläger haben daher die Feststellung begehrt, daß ihre Arbeitsverhältnisse durch die am 17. September 1954 ausgesprochenen Kündigungen nicht aufgelöst sind.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag behauptet, im Jahre 1954 sei infolge der Konkurrenz italienischer Ware die wirtschaftliche Lage in den Wollwebereien allgemein schlecht gewesen. Bei ihr habe ab Ende Oktober 1954 Auftragsmangel vorgelegen. Die bei ihr vorhandenen Aufträge für Winterwaren hätten bis Mitte Oktober 1954, die noch vorhandenen Sommeraufträge bis Ende Oktober 1954 gewebt werden müssen. Für die Zeit danach hätten nur noch geringe Sommeraufträge mit Lieferfristen bis zum Frühjahr 1955 vorgelegen. Im Hinblick hierauf habe sie schon im September 1954 den Auftrag zum Umbau von 20 halbautomatischen Lancierstühlen zu Vollautomaten vergeben. An den Vollautomaten könnten die Kläger als gelernte Weber jedoch nicht beschäftigt werden, weil Frauen hierfür geeigneter seien. Der von ihr gehörte Betriebsrat habe die Reihenfolge der zu entlassenden Kläger selbst bestimmt.

Das Arbeitsgericht hat nach durchgeführter Beweisaufnahme den Klagen entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat nach weiterer Beweisaufnahme unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils die Klagen abgewiesen.

Mit der Revision verfolgen die Kläger ihren Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Die Revision hat in verfahrensmäßiger Beziehung Verletzung der Vorschriften der § 160 Abs. 1 Nr.3, §§ 161, 394, 395 ZPO gerügt. Sollte diese Rüge von der Revision, die dabei von einer "notwendigen" Aufhebung des angefochtenen Urteils spricht, dahin verstanden werden, daß sie damit einen unbedingten Revisionsgrund im Sinne des



§ 551 ZPO geltend machen will, so trifft das nicht zu. Auf etwaige Verletzungen der bloßen Formvorschriften der §§ 394, 395 ZPO kann eine Revision überhaupt nicht gestützt werden (vgl. RG JW 1928, S.1857, Nr. 7; Stein-Jonas, ZPO, 18.Aufl., § 394, Anm. I zu Fußnote 1; § 395, Anm. I; Baumbach-Lauterbach, ZPO, 24.Aufl., 1957, § 395, Anm. 1). Auf etwaige Verletzungen von § 160 Abs. 1 Nr. 3, § 161 ZPO kann eine Revision nur gestützt werden, wenn das angefochtene Urteil darauf beruht oder es möglich ist, daß es darauf beruht (BAG, Zweiter Senat vom 8.6.1955 - 2 AZR 93/54 -, AP Nr. 1 zu § 161 ZPO). Demnach ist ein unbedingter Revisionsgrund nicht in Betracht zu ziehen.

II. Die Revision meint, sämtliche von der Beklagten gegenüber den Klägern zu 1) bis 12) ausgesprochenen Kündigungen vom 17. September 1954 seien schon deswegen ohne weiteres unwirksam, weil die Beklagte darin keine Kündigungsgründe angegeben hatte. Der Beklagten sei es verwehrt, nachträglich Kündigungsgründe für die Kündigungen vom 17. September 1954 anzuführen.

Diese Ansicht der Revision ist nicht zutreffend. Für die Berechtigung der Kündigungen vom 17. September 1954 können alle Kündigungsgründe in Betracht gezogen werden, die im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigungen gegeben waren, auch wenn die Beklagte sich hierauf erst nach Ausspruch der Kündigungen oder im Verlaufe des Rechtsstreites berufen hatte (BAG 2,245 (251); 3,13 (15); BAG, Zweiter Senat, Urteil vom 19.12.1957 - 2 AZR 146/55 -; Hueck, KSchG, 3.Aufl., 1954, § 1 Anm. 43a; Herschel-Steinmann, KSchG, 3.Aufl., 1955, § 1 Anm. 34, 35; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, 6.Aufl., 1958, S.499; Nikisch, ArbR, Bd. I, 2.Aufl., 1955, S.568/569).

III. Somit bestimmt sich die Frage, ob die den Klägern von der Beklagten aus betriebsbedingten Gesichtspunkten erklärten Kündigungen wirksam sind, lediglich danach, ob sie den Anforderungen entsprechen, die dafür nach § 1 Abs. 2 Satz 1 und § 1 Abs. 3 KSchG zu wahren sind. Der Umstand, daß der Massenentlassungsausschuß den Kündigungen zugestimmt hat, macht diese Prüfung nach § 1 Abs. 2 und 3 KSchG nicht ent-



behrlich, weil die arbeitseinsatzpolitischen Zielen dienenden Kündigungsbeschränkungen der §§ 15 ff. KSchG den Individualkündigungsschutz nach §§ 1 ff. KSchG unberührt lassen (vgl. statt aller: Hueck, KSchG, 3. Aufl., 1954, Vorbem. 3 vor § 15 KSchG; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, 6. Aufl., 1958, § 64 XI 3 b, S. 608 zu Fußn. 162; Herschel-Steinmann, KSchG, 3. Aufl., 1955, Vorbem. 2 vor § 15 KSchG).

1. Was zunächst die Frage angeht, ob die Beklagte aus Anlaß des nach ihren Behauptungen ab Ende Oktober 1954 gegebenen Auftragsmangels und aus Anlaß der ab Mitte September 1954 von ihr geplanten Rationalisierungsmaßnahmen gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG überhaupt eine betriebsbedingte Kündigung in Betracht ziehen konnte, hat die Revision ausgeführt, derartige von der Beklagten behauptete betriebliche Umstände könnten die am 17. September 1954 ausgesprochenen Kündigungen schon deshalb nicht rechtfertigen, weil, wenn sie vorgelegen hätten, auch sie den Ausspruch der Kündigungen erst zugelassen hätten, wenn sie tatsächlich auch eingetreten gewesen seien. Sie hat dazu ausgeführt, die Beklagte habe deshalb betriebsbedingte Kündigungen aus dem Gesichtspunkt des Auftragsmangels erst nach Eintritt des Auftragsmangels, nach den Behauptungen der Beklagten also jedenfalls erst nach dem 30. Oktober 1954, und aus dem Gesichtspunkt der Rationalisierungsmaßnahmen erst nach deren völligen Durchführung, also erst Anfang 1955, und nicht bereits im Stadium deren Planung aussprechen dürfen, wie das am 17. September 1954 nach den eigenen Behauptungen der Beklagten erst der Fall gewesen sei.

Hierin kann der Revision jedoch nicht gefolgt werden. Richtig ist zwar, daß betriebliche Gründe, insbesondere Arbeitsmangel und Rationalisierungsmaßnahmen, für betriebsbedingte Kündigungen als Kündigungsgründe nur ausreichen, wenn sie bereits greifbare Formen angenommen haben. Solche betriebliche Gründe, die möglicherweise erst in weiterer Zukunft eintreten, genügen regelmässig nicht (vgl. BAG, Zweiter Senat, Urteil vom 8.11.1956 - 2 AZR 302/54 -, AP Nr. 19 zu § 1 KSchG mit zustimmender Anm. von A. Hueck).



Das bedeutet aber nicht, wie die Revision meint, daß die betrieblichen Gründe, die einen Arbeitnehmer entbehrlich machen, bereits tatsächlich eingetreten sein müssen, wenn die Kündigung ausgesprochen wird. Es würde eine sachlich durch nichts gerechtfertigte und wirtschaftlich durchaus unvernünftige Überspannung des Schutzes des Arbeitnehmers vor sozial ungerechtfertigten Kündigungen bedeuten, wenn man annehmen wollte, der Arbeitgeber dürfe aus dringenden betrieblichen Umständen eine Kündigung überhaupt erst aussprechen, wenn diese Umstände, die den Arbeitnehmer entbehrlich machen, auch tatsächlich eingetreten sind. Der Sinn der Anerkennung der sozialen Rechtfertigung einer betriebsbedingten Kündigung nach näherer Maßgabe des § 1 Abs. 2 und Abs. 3 KSchG ist nicht der, den Arbeitgeber zu zwingen, sehenden Auges in eine wirtschaftlich für ihn untragbare Situation geraten zu müssen. Deshalb kann eine betriebsbedingte Kündigung unter den weiteren Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 und Abs. 3 KSchG schon dann ausgesprochen werden, wenn im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung eine vernünftige und betriebswirtschaftliche Betrachtung die Beurteilung ergibt, daß bis zum Auslaufen der dabei eingehaltenen Kündigungsfrist der Arbeitnehmer entbehrt werden muss (vgl. BAG, Zweiter Senat, Urteil vom 8.11.1956 - 2 AZR 302/54 -, AP Nr. 19 zu § 1 KSchG mit zustimmender Anmerkung von A.Hueck; Hueck, KSchG, 3.Aufl., 1954, § 1, Anm. 43; Herschel-Steinmann, KSchG, 3.Aufl., 1955, § 1 Anm. 43; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, 6.Aufl., 1958, S.585 zu Fußn. 54).

Soweit die Revision in diesem Zusammenhang geltend macht, das Landesarbeitsgericht habe aber andererseits auch nicht geprüft, ob die Kläger im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigungen vom 17. September 1954 nach wirtschaftlich vernünftiger Prognose der Beklagten am 31. Oktober 1954 entbehrlich sein mußten, ist das ebenfalls unzutreffend. Bezüglich des Auftragsmangels hat das Landesarbeitsgericht nämlich ganz klar ausgeführt, dieser sei im Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs, also am 17. September 1954, für die Beklagte für die Zeit nach dem 30. Okto-



ber 1954 voraussiehbar gewesen. Hieraus ergibt sich, daß das Landesarbeitsgericht dem soeben gekennzeichneten richtigen rechtlichen Gesichtspunkt Rechnung getragen hat. Ebenso verhält es sich mit dem Gesichtspunkt der Betriebsrationalisierung. Auch hier hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, nach der am 14. September 1954 erfolgten Vergebung des Auftrags zur Betriebsrationalisierung habe die Beklagte für die darauf folgenden vier Monate bis Anfang Januar 1955 mit zehn verschiedenen technischen Maßnahmen an den umzustellenden Stühlen rechnen und sich daher auf die demnach anlaufenden Umstellungen einstellen müssen. Es ist also auch hier zu erkennen, daß das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen ist, es sei zu prüfen, ob im Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs, also am 17. September 1954, die Beklagte bei vernünftiger Prognose damit rechnen mußte, daß die Kläger nach dem 30. Oktober 1954 entbehrt werden müßten.

Zu Unrecht rügt die Revision in diesem Zusammenhang dann noch weiter, jedenfalls habe die Beklagte aber nicht schon am 17. September 1954 zum 30. Oktober 1954 kündigen dürfen, weil sie damit den Klägern eine längere Kündigungsfrist eingeräumt habe, als diesen zugestanden habe. Die beiderseitigen Kündigungsfristen hätten nämlich für die meisten Kläger nur 14 Tage, für einzelne Kläger nur einen Monat betragen. Auch diese Auffassung der Revision ist irrig. Wenn betriebliche Umstände greifbare Formen angenommen haben und es bei vernünftiger Prognose sich übersehen läßt, wann sie den Arbeitnehmer entbehrlich machen müssen, sind Arbeitnehmer in aller Regel nicht beschwert, sondern im Gegenteil nur begünstigt, wenn der Arbeitgeber mit dem Ausspruch der Kündigung nicht bis zu dem im Hinblick auf die einzuhaltende Kündigungsfrist letztmöglichen Augenblick wartet. Er kann daher schon vorher die Kündigung mit dem Inhalt aussprechen, daß sie zu dem Zeitpunkt wirken solle, in dem der Arbeitnehmer entbehrt werden muß. Dies gilt um so mehr, als gegebenenfalls die Kläger, wenn sie die von der Beklagten angestrebte Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Oktober 1954 aus irgendwelchen Gründen in der Zeit nach dem 17. September 1954 nicht ab-



warten wollten, ihrerseits mit kürzeren Fristen kündigen konnten.

2. Daß im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigungen, also am 17. September 1954, für den Zeitpunkt des von der Beklagten gewollten Wirksamwerdens der Kündigungen, also für den 30. Oktober 1954, Auftragsmangel und Anlaufen der Rationalisierungsarbeiten tatsächlich vorhersehbar waren, hat das Landesarbeitsgericht auch festgestellt. Hinsichtlich des Auftragsmangels lauten seine tatsächlichen Feststellungen dahin, im Jahre 1954 sei die Konjunktur für Wollwebereien infolge der ausländischen Konkurrenz generell schlecht gewesen. Bei der Beklagten speziell habe bei Ausspruch der Kündigung ein Auftragsbestand von 2.698.036,-- DM vorgelegen, wovon 2.046.932,--DM auf Winterwarenaufträge entfallen seien, die spätestens bis Mitte Oktober 1954 hätten gewebt sein müssen. Die Restaufträge seien solche für Sommerware gewesen, von denen nur 367 Stück überhaupt hätten in die Fertigung gegeben werden können, während bezüglich der verbleibenden 951 Stück noch keine konkreten Kundenanweisungen vorgelegen hätten. Von den fertigungsfähigen 367 Stück Sommerware wiederum hätten 276 Stück bis zum 31. Oktober 1954 ausgeliefert werden müssen, während die restlichen 91 Stück Lieferzeiten bis zum Frühjahr 1955 gehabt hätten. Es hat dazu noch im Zusammenhang mit dem Kläger zu 1), der im Gegensatz zu den Klägern zu 2) bis 12) nicht Weber, sondern Stuhlsteller ist, festgestellt, dessen Entlassung sei notwendig gewesen, weil bei seinem Ausscheiden bei der Beklagten die bis dahin gehandhabte Nachtschichtarbeit wegen Arbeitsmangels habe ausfallen müssen. Hinsichtlich der Notwendigkeit der Rationalisierungsmaßnahmen lauten die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts dahin, die Beklagte habe sich wegen der schlechten allgemeinen wirtschaftlichen Lage der Textilindustrie und wegen des ab 30. Oktober 1954 gegebenen und am 17. September 1954 auch voraussehbaren Auftragsmangels schon im September 1954 zu der Vollautomatisierung einer Reihe von halbautomatischen Lancierstühlen entschlossen und aus der Auftragsbestätigung der die Rationalisierungsmaßnahmen ausführenden Firma in Rechnung stellen müssen, innerhalb der nächsten vier Monate, d.h. also von



Oktober 1954 bis Ende Januar 1955, mußten zehn Umänderungen an den umzustellenden Halbautomaten durchgeführt werden, und auch danach mußten noch weitere Umänderungen innerhalb weiterer zwei Monate durchgeführt werden. Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergeben weiter, daß dann die Entlassungen in dem geschehenen Umfang schon aus dem Gesichtspunkt des Auftragsmangels dringlich waren und ihnen seitens der Beklagten auch nicht durch Arbeitsstreckung begegnet werden konnte. Denn angesichts der noch im Oktober 1954 von der Beklagten einzuhaltenden Auslieferungstermine für die Winteraufträge und für den größeren Teil der noch vorhandenen Sommeraufträge und angesichts der im übrigen dann nur noch ganz geringen Beschäftigungslage und der dann einsetzenden technischen Umstellungsarbeiten bei der Beklagten unterliegt es einem Erfahrungssatz, wenn das Landesarbeitsgericht davon ausgeht, die Beklagte habe die vorhandene Arbeit nicht noch strecken können. Insgesamt kann also gar nicht in Zweifel gezogen werden, daß das Landesarbeitsgericht auch in tatsächlicher Hinsicht festgestellt hat, bei Ausspruch der Kündigungen sei von der Beklagten vorhersehbar gewesen, daß ab 30. Oktober 1954 wegen Auftragsmangels und wegen Anlaufens der Rationalisierungsarbeiten Entlassungen in dem geschehenen Umfang dringlich wurden.

Diese tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts können von der Revision auch nicht mit Erfolg angegriffen werden. Soweit sie nämlich geltend macht, die Vorhersehbarkeit des ab Anfang November 1954 eintretenden Auftragsmangels habe deshalb nicht festgestellt werden können, weil dann die Folge sei, daß die Beklagte schon im Frühjahr 1954 bei entsprechender Vorhersehbarkeit hätte kündigen müssen, geht dieses Argument fehl. Die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts darüber, wann der drohende Auftragsmangel und die eingeleiteten Rationalisierungsmaßnahmen greifbare Formen angenommen hatten und für die Beklagte vorhersehbar waren, können nicht mit Rechtsausführungen angegriffen werden, die zudem nach dem bereits Ausgeführten deshalb unzutreffend



sind, weil im Frühjahr 1954 derartige Umstände für Anfang November 1954 noch keine greifbaren Formen angenommen haben konnten. Auch soweit die Revision weiter gerügt hat, die Aussagen der vom Landesarbeitsgericht vernommenen Gärtner und Buchholz sowie das Ergebnis der vom Landesarbeitsgericht durchgeführten Augenscheinseinnahme seien nicht entsprechend den Vorschriften der § 160 Abs. 1 Nr.3, § 161 ZPO und entsprechend den von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteile vom 8.6.1955 - 2 AZR 93/54 - und vom 19.6.1957 - 4 AZR 499/55 -, AP Nr. 1 und Nr. 2 zu § 161 ZPO) entwickelten Grundsätzen ordnungsmässig in dem Urteil des Landesarbeitsgerichts wiedergegeben, geht diese Rüge jedenfalls schon deshalb fehl, weil die Revision soweit hier Fragen der Vorhersehbarkeit des Auftragsmangels und der Notwendigkeit von Rationalisierungsmaßnahmen in Rede stehen, nicht ausgeführt hat, wie das Beweisergebnis bei Beachtung der von ihr vermißten Formalien anders ausgesehen haben würde, als vom Landesarbeitsgericht angenommen worden ist. Ohne eine solche Darlegung der Revision kann aber eine etwaige Verletzung der Vorschriften der § 160 Abs. 1 Nr.3, § 161 ZPO nicht als Rechtsverletzung im Sinne des § 549 Abs. 1 ZPO in Betracht gezogen werden, auf der das angefochtene Urteil beruht (Stein-Jonas, ZPO, 18.Aufl., § 554 III 3 b). Soweit die Revision die hier in Betracht kommenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch wegen etwaiger Nichtbeachtung der Vorschriften der §§ 394, 395 ZPO angegriffen wissen sollte, übersieht sie jedenfalls, wie bereits oben ausgeführt, daß auf eine etwaige Verletzung dieser bloßen Ordnungsvorschriften eine Revision überhaupt nicht gestützt werden kann (Stein-Jonas, ZPO, 18.Aufl., § 394 Anm. I zu Fußn. 1 sowie § 395 Anm. I; Baumbach-Lauterbach, ZPO, 24.Aufl., 1957, § 395 Anm. 1; RG JW 1928, S.1857 Nr. 7). Soweit die Revision die Feststellung der Dringlichkeit der betrieblichen Erfordernisse mit dem Hinweis angreift, die Beklagte habe "im Zeitbereich der Kündigungen" noch zusätzliche Kräfte eingestellt und das Landesarbeitsgericht habe die dafür von den Klägern erbotenen Beweise nicht er-



hoben, greift diese Rüge ebenfalls nicht durch. Denn damit waren nur solche Neueinstellungen von Arbeitskräften behauptet, die bis zum 30. Oktober 1954 wegen der bei der Beklagten bis dahin bestehenden Vollbeschäftigung und der Notwendigkeit der termingerechten Auslieferung der Produktion notwendig waren, nicht aber Neueinstellungen, die den nach dem 30. Oktober 1954 stillgelegten Arbeitsplatz der Kläger betrafen. Was schließlich die Rüge der Revision angeht, eine Dringlichkeit könne deshalb nicht angenommen werden, weil die Beklagte den Klägern auch nach dem 30. Oktober 1954 noch befristete Arbeitsverträge angeboten habe, so ergibt sich die Unbeachtlichkeit dieser Rüge schon daraus, daß eine Kündigung, die mit vernünftiger Prognose im Hinblick auf einen bevorstehenden Auftragsmangel ausgesprochen wird, nicht dadurch unwirksam wird, wenn die Prognose sich nachträglich ändert (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. I 1958, S. 585 zu Fußn. 56). Solche Änderungen können allenfalls dem Arbeitgeber aufgrund seiner allgemeinen Fürsorgepflicht zur Pflicht machen, der nachträglichen Veränderung der Umstände in zumutbarem Maße Rechnung zu tragen (Hueck-Nipperdey, aaO, S. 585 zu Fußn. 56). Das Angebot der Beklagten an die Kläger, befristete Arbeitsverträge abzuschließen, fand nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zudem seinen Anlaß darin, daß noch vorübergehende Stoßaufträge eingegangen waren.

3. Da die Kläger behauptet hatten, bei etwa notwendig gewordenen Entlassungen habe die Beklagte, ehe sie den langjährig betriebszugehörigen, älteren und verheirateten Klägern kündigte, 16 befristet eingestellten Arbeitskräften und darüber hinaus jüngeren weiblichen unverheirateten Arbeitskräften kündigen können, war das Landesarbeitsgericht gemäss § 1 Abs. 3 KSchG gehalten, auch zu prüfen, ob die Beklagte bei den aus dringlichen betriebsbedingten Gründen vorgenommenen Entlassungen die Auswahl der zu Entlassenden unter Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte vorgenommen hatte oder ob betriebliche Gesichtspunkte der Berücksichtigung sozialer Auswahlgesichtspunkte entgegenstanden.



Dazu hat das Landesarbeitsgericht aber lediglich ausgeführt, aufgrund der von ihm vorgenommenen Augenscheinsaufnahme und nach dem Gutachten des von ihm gehörten Sachverständigen sei an vollautomatischen Webstühlen Frauenarbeit zweckmäßiger als Männerarbeit. Frauen könnten abgerissene Fäden besser anknüpfen als Männer. Die Kläger als Facharbeiter seien an Vollautomaten nicht ausgelastet und neigten bei Störungen von Vollautomaten dazu, diese von sich aus zu beseitigen, was aber unerwünscht sei. Frauen dagegen täten dies nicht, sondern würden die dafür bestimmten Mechaniker herbeirufen, was bei der Vollautomation gerade besonders erwünscht sei. Es könne daher der Beklagten nicht verwehrt werden, im Hinblick auf diese betrieblichen Vorteile die voll- und halbautomatisierten Stühle überwiegend mit dafür angelernten Frauen zu besetzen und Männer als Weber nur noch insoweit im Betrieb zu behalten, als sie sie für etwaige - durch Vollbeschäftigung bedingte - notwendige Nacharbeit brauche, für die Frauenarbeit verboten sei. Soweit die Kläger sich daher darauf berufen hätten, daß an ihrer Stelle bestimmte weibliche Arbeitnehmer hätten entlassen werden müssen, gingen die betrieblichen Belange der Beklagten den sozialen Belangen der Kläger deshalb vor, weil es sich bei den von den Klägern benannten weiblichen Arbeitnehmern um solche handele, die für die voll- und halbautomatische Arbeit besser geeignet seien als die Kläger als gelernte Weber. Müsse aber weiblichen Arbeitern gerade im Hinblick auf deren bessere Eignung bei der Vollautomation grundsätzlich der Vorzug vor den Klägern gegeben werden, so könnten die Kläger die Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte nur im Vergleich zu den männlichen Webern und Stuhlstellern beanspruchen, die nicht entlassen worden sind. Insoweit habe aber der Betriebsrat die Kläger als diejenigen bezeichnet, die vor den verbleibenden männlichen Kollegen hätten entlassen werden müssen.

Diese Beurteilung des Landesarbeitsgerichts muß das Revisionsgericht daraufhin nachprüfen, ob sie mit Denk- und Erfahrungssätzen vereinbar ist und ob sie unter Berück-



sichtigung aller vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden Einzelumstände getroffen worden ist. Eine solche Überprüfung ergibt aber, daß das Landesarbeitsgericht die Nichtberücksichtigung sozialer Belange der Kläger gegenüber dem Interesse der Beklagten an der Verwendung von angelernten Frauen mit der von ihm gegebenen Begründung allein nicht rechtfertigen konnte. Bereits die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, an vollautomatischen Stühlen seien Frauen besser geeignet als gelernte Weber, unterliegt mit der gegebenen Begründung erfahrungsmässigen Bedenken. Die Befürchtung des Gutachters, gelernte Weber würden an gestörten Vollautomaten von sich aus Störungsbehebungen versuchen, was nicht erwünscht sei, lassen sich bereits mit dem einfachen Hinweis in Frage stellen, daß man das gegebenenfalls den gelernten Webern einfach verbieten kann. Wenn dann die gelernten Weber die angeblich unerwünschten eigenen Entstörungsmaßnahmen unterlassen, was jedenfalls doch nicht ausgeschlossen ist, ergibt sich aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nichts Wesentliches, was die nach seinen Feststellungen an den Vollautomaten für Männer und Frauen gleich hoch bezahlte Arbeit für Männer ungeeigneter macht als für Frauen. Davon aber auch abgesehen ergibt sich jedenfalls, daß auch nach dem vom Landesarbeitsgericht angenommenen Vorteil der Frauenarbeit dieser keineswegs so groß sein kann, daß damit jegliche Nichtberücksichtigung der sozialen Belange der Kläger geboten gewesen wäre. Auch von seinem Standpunkt aus, daß Frauenarbeit an den Vollautomaten für die Beklagte vorteilhafter sei als die Arbeit gelernter Weber, hätte daher das Landesarbeitsgericht prüfen müssen, welches Gewicht diese angeblichen Vorteile der Frauenarbeit gegenüber dem Umstand hatten, daß es sich bei den Klägern möglicherweise um langjährige Betriebsangehörige und ältere und verheiratete Männer handelte, deren Arbeitsplatz durch die Kündigung verloren ging. Das Landesarbeitsgericht hat die Interessenabwägung viel zu allgemein unter der abstrakten und stichprozeßartigen Antithese "Frauenarbeit oder Männerarbeit" nicht



aber unter dem gebotenen Aspekt gesehen, daß im Rahmen des § 1 Abs. 3 KSchG sorgfältig und in allen Teilen, nicht dagegen pauschal, für jeden der zwölf Kläger zu prüfen war, was für ihn an sozialen Belangen auf dem Spiel stand und welches Gewicht demgegenüber betriebliche Belange der Beklagten im Einzelfall hatten. Die Unterlassung dieser Abwägung bedeutet eine Verletzung des § 1 Abs. 3 KSchG, auf der das angefochtene Urteil beruht, weil es möglich ist, daß das Landesarbeitsgericht bei Vornahme der gebotenen Einzelabwägung zu einem anderen als zu dem angenommenen Ergebnis gekommen wäre. Da das Revisionsgericht die gebotene Einzelabwägung mangels entsprechender tatsächlicher Feststellungen des Landesarbeitsgerichts von sich aus nicht vornehmen kann (§ 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO), ist daher das angefochtene Urteil aufzuheben und die Sache zur Nachholung der nach § 1 Abs. 3 KSchG gebotenen Einzelabwägung und damit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht gemäss § 565 Abs. 1 ZPO zurückzuverweisen.

gez. Dr. Berger

Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Eberhard

Falk



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

