

Aktenzeichen: 6 AZR 988/77

LAG Frankfurt am Main Urteil des BAG vom 12. Februar 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 626; Hessisches Gesetz zur Sicherung der Mandatsausübung vom 9. Juli 1973 (GVBl. I, S. 248) §§ 2 und 6; TVAL II §§ 44 und 45; Tarifvertrag über den Kündigungsschutz der Arbeitnehmer bei den belgischen Stationierungsstreitkräften und bei den US-Streitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland i.d. Fassung vom 30. Januar 1975 (KSchTV) § 1 Abs. 1 Ziff. b und Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e



6 AZR 988/77

10/2 Sa 964/76 Frankfurt am Main

Verkündet am
12. Februar 1980

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Februar 1980 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, den Richter Dr. Leinemann und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Hohnheit und Dr. Hollmann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 10. August 1977 - 10/2 Sa 964/76 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der im Jahre 1927 geborene Kläger ist seit 1948 bei der Army and Air Force Exchange Service Europe (AAFES) beschäftigt, die Bestandteil der US-Streitkräfte ist. Als ehrenamtliches Mitglied des Gemeindevorstandes seines Wohnorts G -G ist der Kläger Mandatsträger im Sinne des Hessischen Gesetzes zur Sicherung der Mandatsausübung vom 9. Juli 1973 (GVBl. I, S. 248). Nach §§ 2 und 6 dieses Gesetzes können Arbeitsverhältnisse von Mandatsträgern nur "aus wichtigem Grund" gekündigt werden. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Tarifvertrag für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 16. Dezember 1966 (TVAl II) und der Tarifvertrag über den Kündigungsschutz der Arbeitnehmer bei den belgischen Stationierungsstreitkräften und bei den US-Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland in der Fassung vom 30. Januar 1975 (KSchTV) Anwendung. Das Sub-Depot in M -K, in dem der Kläger als Lagerhausleiter tätig war, wurde im Frühjahr 1976 aufgelöst. Die Stufen-Betriebsvertretung hatte die vorgesehenen personellen Maßnahmen gebilligt. Nach ordnungsgemäßer Anhörung der örtlichen Betriebsvertretung kündigte die AAFES sämtlichen 80 Mitarbeitern des Sub-Depots in M -K mit Ausnahme des Klägers mit ordentlicher Kündigungsfrist. Dem Kläger kündigte sie mit Schreiben vom 26. September 1975 außerordentlich mit einer Auslauffrist bis zum 31. März 1976. Diese Frist entspricht der im Falle einer ordentlichen Kündigung nach dem TVAl II auf den Kläger anzuwendenden Kündigungsfrist. Gleichzeitig gewährte die Beklagte dem Kläger alle nach den Bestimmungen des KSchTV im Falle einer ordentlichen Kündigung in Frage kommenden Vergünstigungen.

Mit seiner Klage hat der Kläger sich gegen die Kündigung gewandt und vorgetragen, die Beklagte habe die Kündigung nur deshalb als außerordentliche ausgesprochen, um das Mandatssicherungsgesetz zu umgehen. Die Kündigung sei jedoch unwirksam, da ihm nach § 1 Ziff. 1 und 2 KSchTV wegen Auflösung der Beschäftigungsdienststelle nur ordentlich gekündigt werden könne. Die Beklagte habe auch nicht versucht,



ihm eine anderweitige Beschäftigung im Frankfurter Raum anzubieten. Außerdem verstoße die Kündigung gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und sei auch deshalb unwirksam, weil der Personalrat nicht ordnungsgemäß gehört worden sei.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die Wirksamkeit der Kündigung hänge allein davon ab, ob die Verlegung der Beschäftigungsdienststelle ein wichtiger Grund im Sinne des § 2 Abs. 1 des Hessischen Gesetzes zur Sicherung der Mandatsausübung darstelle. Der KSchTV stehe der Kündigung nicht entgegen, da er bei Auflösung einer Beschäftigungsdienststelle eine Kündigungsmöglichkeit ausdrücklich einräume. Der darin den langjährig bei der Beklagten beschäftigten älteren Arbeitnehmern eingeräumten Vergünstigung, daß die Kündigung nur mit ordentlicher Kündigungsfrist ausgesprochen werden könne, sei im Falle des Klägers durch die Auslaufrfrist Rechnung getragen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb erfolglos. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 26. September 1975 zum 31. März 1976 beendet worden ist. Es hat hierzu ausgeführt, das dem Kündigungsschutz nach dem Hessischen Gesetz zur Sicherung der Mandatsausübung unterliegende und nach dem KSchTV an sich unkündbare Arbeitsverhältnis des Klägers habe aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt werden können. Zwar sehe § 1 Ziff. 2 KSchTV bei der Auflösung der Beschäftigungsdienststelle bei den mehr als 15 Jahre bei den Stationierungsstreitkräften beschäftigten und über 40 Jahre alten Arbeitnehmern die ordentliche Kündigung unter Einhaltung der in § 44 TVAL II festgelegten Kündigungsfristen vor. Wegen des gesetzlichen Vorrangs des Mandatssicherungsgesetzes gegenüber der Tarifnorm als der



- 4 -

rangniedereren Rechtsquelle sei im vorliegenden Fall die außerordentliche Kündigung jedoch wirksam. Die Auflösung der Beschäftigungsdienststelle sei nach dem Willen der Tarifvertragsparteien in der Fassung des KSchTV vom 30. Januar 1975 ein wichtiger Grund, auch wenn in § 1 Ziff. 1 KSchTV nunmehr, im Gegensatz zu der Fassung aus dem Jahre 1966, nicht mehr von wichtigen, sondern von "folgenden Gründen" gesprochen werde. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liege nicht vor. Dadurch, daß die außerordentliche Kündigung mit der bei einer ordentlichen Kündigung nach § 44 TVAL II in Betracht kommenden Frist ausgesprochen worden sei, sei eine Benachteiligung des Klägers gegenüber den mit ordentlicher Frist gekündigten Mitarbeitern vermieden worden. Da die Beschäftigungsdienststelle des Klägers nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme aufgelöst worden sei und eine für den Kläger in Betracht kommende freie Stelle im Raume Frankfurt nicht zur Verfügung gestanden habe, sei eine Umsetzung des Klägers nicht möglich gewesen.

II. Die von der Beklagten aus wichtigem Grund mit einer Auslauffrist ausgesprochene außerordentliche Kündigung steht sowohl mit dem Hessischen Gesetz zur Sicherung der Mandatsausübung, wie auch mit den Bestimmungen des KSchTV im Einklang.

1. Da der Kläger als ehrenamtliches Mitglied der Gemeindevertretung in G -G dem Hessischen Mandatssicherungsgesetz unterliegt, konnte sein Arbeitsverhältnis bei den Stationierungsstreitkräften in M -K nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Das Gesetz verwendet den Begriff des wichtigen Grundes. Dieser hat in der Rechtsterminologie einen bestimmten Inhalt (vgl. § 626 Abs. 1 BGB sowie die früheren §§ 124 a, 133 b GewO und § 70 HGB). Es ist daher davon auszugehen, daß dieser Begriff in § 2 des Mandatssicherungsgesetzes auch in seiner allgemein gültigen Bedeutung wiedergegeben und in diesem Sinne anzuwenden ist (Für diese Auslegungsregel bei Verwendung des Begriffs des wichtigen Grundes in Tarifverträgen bereits BAG, Urteil vom 19. Januar 1973, AP Nr. 5 zu § 626 BGB Ausschlußfrist und Urteil vom 12. September 1974, AP Nr. 1 zu § 44 TVAL II). Zutreffend

- 5 -



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



hat das Landesarbeitsgericht daher angenommen, daß das Arbeitsverhältnis eines Mandatsträgers nur außerordentliche gekündigt werden kann, da der "wichtige Grund" die Lösung des Arbeitsverhältnisses nur auf diesem Wege erlaubt. Dem hat die Beklagte mit ihrer Kündigung vom 26. September 1975 entsprochen. Daß sie dem Kläger dabei eine Auslauffrist gewährt hat, die der im Falle einer ordentlichen Kündigung einzuhaltenden Kündigungsfrist entspricht, ist rechtlich nicht zu beanstanden. Bei der Kündigung aus wichtigem Grund braucht zwar keine Frist eingehalten zu werden; wird sie jedoch aus sozialen oder sonstigen Erwägungen gewährt, so ist dies unschädlich (vgl. BAG 9, 44 [47] = AP Nr. 39 zu § 626 BGB [zu IV der Gründe]).

2. Das Landesarbeitsgericht hat den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes auch richtig erkannt und angewandt. Das Revisionsgericht kann insoweit nur nachprüfen, ob ein bestimmter Vorgang für sich genommen überhaupt geeignet ist, einen wichtigen Grund im Sinne des § 45 Ziff. 2 TVAL II, der dem § 626 BGB wörtlich nachgebildet ist, zu geben, und ob das Berufungsgericht alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen die außerordentliche Kündigung sprechen, bedacht und abgewogen hat (ständige Rechtsprechung seit BAG 2, 207 [211] = AP Nr. 5 zu § 626 BGB [zu II der Gründe], vgl. statt vieler BAG 24, 401 [407] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB [zu III 1 der Gründe] sowie BAG AP Nr. 27 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu II 3 a der Gründe] - jeweils mit weiteren Nachweisen). Die Anwendung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes führt zur Bestätigung des angefochtenen Urteils.

3. Das Landesarbeitsgericht hat in der Auflösung der Dienststelle und damit in dem Wegfall des Arbeitsplatzes des Klägers einen wichtigen Grund zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesehen, der es der Beklagten unzumutbar macht, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fortzusetzen. Zwar stellt eine Betriebsstillegung nicht in jedem Fall einen wichtigen Grund dar, der zur Entlassung eines sonst unkündbaren Arbeitnehmers führt. Das Bundesarbeitsgericht hat bereits in seinem Urteil vom 8. Oktober 1957 (BAG 5, 20 = AP Nr. 16 zu § 626 BGB) ausgeführt, es gebe keinen Rechtssatz des Inhalts, daß bei einem Arbeitnehmer, dem nach langer Dienstzeit nur noch aus



wichtigem Grund gekündigt werden dürfe, solch ein wichtiger Grund niemals in nicht persönlichen, lediglich im Betrieb liegenden Umständen gefunden werden könne. In einem solchen Falle kann es dem Arbeitgeber nicht verwehrt sein, von der Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung Gebrauch zu machen, falls die Voraussetzungen dafür gegeben sind. Ob eine außerordentliche Kündigung im Falle der Betriebsstillegung berechtigt ist, kann nur nach Abwägung aller für den Einzelfall in Betracht kommenden Umstände entschieden werden. Dies ist vorliegend mit dem angefochtenen Urteil zu bejahen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist die Dienststelle des Klägers nicht lediglich verlegt oder verkleinert, sondern völlig aufgelöst worden. Das Landesarbeitsgericht hat ferner festgestellt, daß der Kläger nicht auf eine andere Dienststelle im Frankfurter Raum zu vermitteln gewesen war. An diese Feststellungen, die von der Revision nicht mit Verfahrensrügen angegriffen sind, ist der Senat gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO). Das Landesarbeitsgericht hat die gebotene Interessenabwägung ausreichend vorgenommen. Ergänzend ist noch darauf hinzuweisen, daß ein Einsatz des Klägers auf einer entfernteren Dienststelle der Beklagten, zum Beispiel in Gießen, wo sich ebenfalls ein Depot der AAFES befindet, schon deshalb ausschied, weil der Kläger wegen seines Mandats in der Gemeindevertretung an den näheren Umkreis seines Wohnorts gebunden war und für ihn wegen dieses Ehrenamtes ein Einsatz auf entfernter gelegenen Dienststellen nicht in Frage kam. Im Rahmen der Interessenabwägung gewinnt auch der Umstand Bedeutung, daß die Beklagte dem Kläger, für den es aufgrund seines Alters schwer sein wird, eine andere Arbeitsstelle zu finden, nicht fristlos, sondern aus sozialen Entgegenkommen mit einer Auslauffrist, die der ordentlichen Kündigungsfrist entspricht, gekündigt und ihm die Rechtsstellung eines Arbeitnehmers eingeräumt hat, dem mit ordentlicher Kündigungsfrist gekündigt worden ist.

4. In der außerordentlichen Kündigung des Klägers liegt auch keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Da der Kläger dem besonderen Kündigungsschutz des Hessischen Mandatssicherungsgesetzes unterliegt, wäre eine ihm gegenüber ausgesprochene ordentliche Kündigung unwirksam gewesen. Von



der sozialen und wirtschaftlichen Lage her ist der Kläger durch die Gewährung der Auslauffrist und der sonstigen Vergünstigungen den ordentlich gekündigten Mitarbeitern gleichgestellt worden.

5. Die Kündigung widerspricht auch nicht den Bestimmungen des KSchTV i.d.F. vom 30. Januar 1975. In § 1 Ziff. 2 KSchTV ist zwar bestimmt, daß eine Kündigung aus einem der in Ziff. 1 zu b) bis f) angegebenen Gründe als ordentliche Kündigung unter Einhaltung der in § 44 TVAL II festgelegten Kündigungsfristen ausgesprochen wird. Danach ist auch bei dem unter Ziff. b) aufgeführten Kündigungsgrund "Auflösung der Beschäftigungsdienststelle" eine ordentliche Kündigung auszusprechen. Nach der früheren Fassung des § 1 KSchTV war das Arbeitsverhältnis bei den unter den besonderen Kündigungsschutz fallenden Arbeitnehmern im Falle der Auflösung der Beschäftigungsdienststelle nur aus wichtigem Grund, als außerordentlich kündbar (vgl. BAG, Urteil vom 12. September 1974, AP Nr. 1 zu § 44 TVAL II). Die Neufassung des Tarifvertrages hat diese Bestimmung zugunsten der langjährig bei den Streitkräften beschäftigten Arbeitnehmern dahin abgeändert, daß die Kündigung auch in diesem Fall als ordentliche mit der jeweils nach dem TVAL II anzuwendenden Kündigungsfrist auszusprechen ist. Dieser, zugunsten des Klägers aufgrund des KSchTV anzuwendenden Härtemilderung hat die Beklagte vorliegend dadurch Rechnung getragen, daß sie dem Kläger eine der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechende Auslauffrist eingeräumt und ihm auch die sonstigen nach einer ordentlichen Kündigung zustehenden Vergünstigungen gewährt hat. Damit hat die Beklagte dem Sinn und Zweck der Tarifbestimmung genüge getan.

6. Die Rüge der Revision, der Personalrat sei lediglich zu einer beabsichtigten ordentlichen, nicht aber zu der gegenüber dem Kläger ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung gehört worden, greift nicht durch. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu im unstreitigen Teil des Tatbestandes festgestellt, die örtliche Betriebsvertretung sei zu der gegenüber dem Kläger mit Schreiben vom 26. September 1975 ausgesprochenen Kündigung ordnungsgemäß gehört worden. Da der Kläger eine Tatbestandsberichtigung nicht beantragt und die Frist hierzu



- 8 -

inzwischen auch abgelaufen ist (§ 320 Abs. 1 und 2 ZPO),
ist der Senat auch an diese Feststellung gebunden.

gez.: Dr. Auffarth Dr. Leinemann Michels-Holl
Hohnheit Dr. Hollmann

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)