

# Sammlung Arbeitsrechtlicher Entscheidungen 1988

42. Jahrgang



---

Herausgeber Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Verantwortlich RA Dr. E.-G. Erdmann und RA E.-G. Mager, Köln

---

---

**Verantwortlich**

Rechtsanwalt Dr. Ernst-Gerhard Erdmann und  
Rechtsanwalt Ernst-Günther Mager, Köln

**Redaktion**

RA Ernst-Günther Mager,  
Christel Finke-Hollweg,  
Gustav-Heinemann-Ufer 72, Postfach 51 05 08,  
5000 Köln 51, Tel. (02 21) 37 95-1 25

Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

**Verlag und Druck**

J. P. Bachem Verlag GmbH, Ursulaplatz 1, 5000 Köln 1,  
Postfach 10 80 02, Tel. (02 21) 16 19-0  
Kölner Bank von 1867 (BLZ 371 600 87) 106 343  
Sparkasse der Stadt Köln (BLZ 370 501 98) 8592529  
Postscheckkonto Köln (BLZ 370 100 50) 50 06-502

Erscheinungsweise: achtmal jährlich

**Bezugsbedingungen**

Bestellungen können beim Verlag und beim Buchhandel erfolgen. – Bezugspreis: jährlich DM 79,00 zuzügl. Porto, Versandkosten und 7,0 v. H. Mehrwertsteuer. Einzelheft 10,50 DM. – Lieferung erfolgt bis auf ausdrückliche Abbestellung, die 6 Wochen vor Jahresende erfolgen muß.

Die Anmerkungen zu den abgedruckten Entscheidungen stellen nicht die Meinung des Herausgebers dar.

---

## Inhaltsverzeichnis 1988

### Entscheidungsregister

- A. Bundesarbeitsgericht
- B. Besprechungsaufsatz
- C. Bundesarbeitsgerichtsentscheidungen in Leitsätzen

### Sachverzeichnis

### Abkürzungsverzeichnis

## Entscheidungsregister

### A. Bundesarbeitsgericht

13. 9. 1983 – 1 ABR 32/81	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Leistungsprämien	Manfred Lieb	253
7. 2. 1985 – 2 AZR 91/84	Soziale Auswahl bei betriebsbedingter Kündigung – Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer	Peter Färber	145
28. 2. 1985 – 2 AZR 403/83	Unterschiedliche Berechnung der Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte – Folgen der Verfassungswidrigkeit des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB	Horst Konzen	41
11. 9. 1985 – 7 AZR 371/83	Gleichbehandlung bei freiwilligen Lohn- und Gehaltserhöhungen	Paul Hofmann	293
7. 11. 1985 – 2 AZR 657/84	Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen	Wolfgang Böhm	301
14. 11. 1985 – 2 AZR 98/84	Annahmeverzug nach fristloser Arbeitgeberkündigung	Lothar Hirschberg	280
12. 12. 1985 – 2 AZR 596/84	Unterschiedliche Berechnung der Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte – Folgen der Verfassungswidrigkeit des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB	Horst Konzen	44
10. 6. 1986 – 1 ABR 59/84	Überwachungsrecht des Betriebsrats	Wilhelm Dütz	275
10. 6. 1986 – 1 ABR 61/84	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Anordnung von Überstunden	Karl-Georg Loritz	184
3. 7. 1986 – 2 AZR 68/85	Betriebsübergang	Peter Reiff	50
31. 7. 1986 – 2 AZR 594/85	Massenentlassung – regelmäßige Arbeitnehmerzahl	Ulrich Tschöpe	33
7. 8. 1986 – 6 ABR 57/85	Voraussetzungen eines einheitlichen Betriebes mehrerer Unternehmen	Horst Konzen	91
16. 10. 1986 – 6 ABR 14/84	Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung „Arbeitsrecht I“ nach § 37 Abs. 6 BetrVG	Rosemarie Winterfeld	22
22. 10. 1986 – 5 AZR 550/85	Kein Zuschuß zum Mutterschaftsgeld bei Aussperrung	Gerhard Knorr	62
22. 10. 1986 – 5 AZR 660/85	Erhebung und Speicherung von Arbeitnehmerdaten	Wolfgang Hromadka	150
22. 10. 1986 – 5 AZR 733/85	Rechtsmißbräuchlicher Anspruch auf Zuschuß zum Mutterschaftsgeld durch Steuerklassen- und Freibetragsänderungen	Gerhard Knorr	66
22. 10. 1986 – 5 AZR 733/85	Zuschuß zum Mutterschaftsgeld – Rechtsmißbrauch	Peter Krause	129
30. 10. 1986 – 6 ABR 52/83	Antragsbefugnis der Gewerkschaften	Dieter Leipold	1
30. 10. 1986 – 6 ABR 19/85	Gemeinschaftsunternehmen – Entsendungsrecht zum Konzernbetriebsrat	Gerrick v. Hoyningen-Huene	178
11. 11. 1986 – 3 AZR 186/85	Zuständigkeit der Arbeitsgerichte bei Durchgriffshaftung	Kurt Kuchinke	305
11. 11. 1986 – 3 AZR 194/85	Betriebsübergang – Insolvenzschutz betrieblicher Altersversorgung	Siegmar Streckel	28
16. 12. 1986 – 1 ABR 26/85	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Prämientlohnung	Manfred Lieb	257
13. 1. 1987 – 1 AZR 267/85	Telefondatenerfassung bei einem angestellten Psychologen	Winfried Mummenhoff	114
29. 1. 1987 – 2 AZR 109/86	Wiederholte befristete Arbeitsverträge in Saisonbetrieben – Wiedereinstellungsanspruch	Rolf-Achim Eich	75
26. 2. 1987 – 6 ABR 46/84	Geheimhaltungspflicht des Betriebsrats – Lohn- und Gehaltsdaten als Betriebs- und Geschäftsgeheimnis	Michael Kort	58
13. 3. 1987 – 7 AZR 724/85	Kündigung des Nebenbeschäftigungsverhältnisses beamteter Lehrer zur Einstellung arbeitsloser Lehrer	Klaus Adomeit	71
17. 3. 1987 – 1 ABR 59/85	Unterrichtungsanspruch des Betriebsrats – Einführung und Anwendung eines Datenverarbeitungssystems	Alfons Kraft	106
17. 3. 1987 – 3 AZR 605/85	Betriebliche Altersversorgung – Übernahme von Versorgungsschulden	Peter Schüren	322
2. 4. 1987 – 2 AZR 418/86	Fristlose Kündigung eines Betriebsratsmitglieds	Michael Coester	119
30. 4. 1987 – 2 AZR 184/86	Betriebsbedingte Kündigung	Rainer Peterek	206
5. 5. 1987 – 1 AZR 292/85	Betriebsversammlung während eines Streiks – Vergütungsanspruch	Herbert Buchner	5
5. 5. 1987 – 1 AZR 665/85	Betriebsversammlung während des Erholungsurlaubs – Vergütungsanspruch	Gerd J. van Venrooy	15

5.	5. 1987 – 1 AZR 666/85	Betriebsversammlung während der Kurzarbeit – Vergütungsanspruch	Herbert Buchner	8
13.	5. 1987 – 5 AZR 125/86	Widerruf von Lohnzulagen	Martin Henssler	161
14.	5. 1987 – 6 AZR 498/85	Weiterbeschäftigungsanspruch nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	Peter Bengelsdorf	231
14.	5. 1987 – 2 AZR 294/86	Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Arbeitgebers nach § 9 Abs. 1 KSchG	Benno Natzel	243
16.	6. 1987 – 1 AZR 528/85	Kündigung bei Betriebsstillegung nach einem Brand – Restmandat des Betriebsrats	Hansjörg Otto	138
5.	8. 1987 – 5 AZR 189/86	Verfassungswidrigkeit von § 1 Abs. 3 Nr. 2 LohnFG? – Ausschluß von Teilzeitbeschäftigten	Besprechungsaufsatz Rupert Scholz, S. 85	88
18.	8. 1987 – 1 ABR 30/86	Betriebliche und tarifliche Regelung der Dauer der Arbeitszeit in Tarifverträgen der Metallindustrie	Manfred Löwisch/ Volker Rieble	97
15.	9. 1987 – 1 ABR 29/86	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Versetzungen	Hartmut Oetker	192
15.	9. 1987 – 1 ABR 31/86	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Sozialeinrichtungen – Kantinennutzung	Michael Brunz	271
15.	9. 1987 – 1 ABR 44/86	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Versetzungen	Hartmut Oetker	194
16.	9. 1987 – 4 AZR 265/87	Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzung auf Tariflohn und übertarifliche Zulagen	Hansjörg Weber	156
13.	10. 1987 – 1 ABR 10/86	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats über die Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter	Dieter Reuter	217
20.	10. 1987 – 3 AZR 200/86	Versorgungsanwartschaft nach Konkurseröffnung	Karl Sieg	134
27.	10. 1987 – 1 ABR 9/86	Überprüfung eines Sozialplans – Zumutbarkeit eines anderen Arbeitsplatzes – Grenzen des Einigungsstellenermessens	Wolfgang Blomeyer	262
3.	11. 1987 – 8 AZR 316/81	Abändernde Betriebsvereinbarung – Jubiläumszuwendung	Rolf-Achim Eich	311
10.	11. 1987 – 1 AZR 360/86	Bindungswirkung eines Beschlußverfahrens	Walter Zeiss	228
13.	11. 1987 – 7 AZR 550/86	Betriebsratsmitglied und Beförderung – Arbeitsentgeltsicherung	Siegmar Streckel	317
24.	11. 1987 – 8 AZR 524/82	Haftung des Arbeitnehmers	Wolf-D. Walker	285
27.	11. 1987 – 7 AZR 29/87	Betriebsversammlung außerhalb der Arbeitszeit – Vergütungsanspruch	Gerd J. van Venrooy	169
3.	12. 1987 – 6 ABR 79/85	Kosten des Wahlvorstands – Vorschlagsliste mit Lichtbildern	Michael Kort	224
12.	1. 1988 – 1 AZR 219/86	Rechtswidrigkeit von Sympathiestreiks	Theo Mayer-Maly	307
30.	3. 1988 – 5 AZR 42/87	Lohnfortzahlung für alkoholabhängige Arbeitnehmer	Hanns-Peter Ortlepp	249

## B. Besprechungsaufsatz

Rupert Scholz	Verfassungswidrigkeit von § 1 III Nr. 2 LohnFG? (Zum Vorlage-Beschluß des BAG vom 5. 8. 1987 – 5 AZR 189/86 –, abgedruckt auf Seite 88 ff.)	85
---------------	--	----

## C. Bundesarbeitsgerichtsentscheidungen in Leitsätzen

18.	10. 1984 – 2 AZR 543/83	Betriebsbedingte Änderungskündigung – soziale Auswahl	81
16.	10. 1986 – 6 ABR 12/83	Betriebsratskosten – Vergleichsverfahren	38
15.	1. 1987 – 6 AZR 589/84	Essenmarkenzuschuß und Mitbestimmung des Personalrats	38
3.	2. 1987 – 3 AZR 208/85	Arbeitgeber verläßt Gruppenunterstützungskasse	38
3.	2. 1987 – 3 AZR 523/85	Wettbewerbsverbot bei Vertragsbruch vor Dienstantritt	38
12.	2. 1987 – 2 AZR 247/86	Betriebsstillegung bei Betriebsveräußerung unter gleichzeitiger Betriebsverlegung	39
17.	2. 1987 – 3 AZR 197/85	Haftung eines BGB-Gesellschafters	39
26.	2. 1987 – 6 ABR 55/85	Bestimmungsrecht bei Pattsituation in Arbeitnehmergruppe	39
26.	2. 1987 – 2 AZR 177/86	Betriebsbedingte Kündigung – soziale Auswahl	39
27.	2. 1987 – 7 AZR 632/85	Schwerbehindertenkündigungsschutz – unzulässige Rechtsausübung	39
12.	3. 1987 – 2 AZR 176/86	Abschließende Stellungnahme des Betriebsrats vor fristloser Kündigung	39
12.	3. 1987 – 2 AZR 336/86	GmbH-Geschäftsführer: Kündigung – sachliche Zuständigkeit	39
24.	3. 1987 – 3 AZR 344/85	Anrechnung von Unfallrenten auf die betriebliche Altersversorgung	40
24.	3. 1987 – 3 AZR 384/85	Haftung für Betriebsrenten bei Firmenübertragung	40
26.	3. 1987 – 6 ABR 1/86	Wahl des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden	40
27.	3. 1987 – 7 AZR 527/85	Betriebsübung – Schriftform	40
27.	3. 1987 – 7 AZR 790/85	Fristlose Änderungskündigung – Annahme unter Vorbehalt	328
2.	4. 1987 – 6 ABR 29/85	Unselbständige Anschlußbeschwerde im Beschlußverfahren	126
2.	4. 1987 – 2 AZR 227/86	Kündigung als Verstoß gegen Benachteiligungsverbot	40

9.	4.	1987 – 2 AZR 279/86	Unzulässigkeit einer Massenänderungskündigung gegenüber einem erfolglosen Wahlbewerber	40
9.	4.	1987 – 2 AZR 280/86	Tatbestandliche Voraussetzungen von Art. 1 § 9 Nr. 3 AÜG	40
22.	4.	1987 – 4 AZR 496/86	Geltungsbereich der Bautarife bei Mischbetrieben	40
22.	4.	1987 – 4 AZN 114/87	Nichtzulassungsbeschwerde wegen Grundsatz	81
28.	4.	1987 – 3 AZR 75/86	Veräußerung von notleidendem Betrieb	81
29.	4.	1987 – 4 AZR 524/86	Eingruppierung in der Druckindustrie	82
29.	4.	1987 – 4 AZR 560/86	Verdienstsicherung und Lohnanhebung	82
30.	4.	1987 – 6 AZR 428/84	Arbeitsentgelt des freigestellten Bezirksvertrauensmannes	82
30.	4.	1987 – 2 AZR 283/86	Anhörung des Arbeitnehmers bei Verdachtskündigung	82
6.	5.	1987 – 4 AZR 641/86	Entschädigung nach unterlassener Auskunftserteilung	82
7.	5.	1987 – 2 AZR 271/86	Aufhebungsvertrag mit ausländischem Arbeitnehmer – Abfindung bei Rückkehr in die Heimat	82
13.	5.	1987 – 5 AZR 106/86	Unterbrechung der Verjährung	82
13.	5.	1987 – 4 AZR 640/86	Günstigster Weg zur Montagestelle	83
14.	5.	1987 – 2 AZR 374/86	Wirksamkeit einer tariflichen auflösenden Bedingung	83
14.	5.	1987 – 2 AZR 380/86	Tarifvertragliche Abweichung von § 1 Abs. 1 KSchG	83
15.	5.	1987 – 8 AZR 506/85	Urlaubsabgeltungsanspruch und Konkursverfahren	83
20.	5.	1987 – 4 AZR 648/86	Prozeßkostenerstattung im Konkurs	83
2.	6.	1987 – 8 AZR 17/85	Tarifliches Urlaubsentgelt und Kurzarbeit	83
2.	6.	1987 – 3 AZR 626/85	Selbständige Tätigkeit während der Karenzzeit	83
2.	6.	1987 – 1 AZR 651/85	Recht auf gewerkschaftliche Betätigung	83
2.	6.	1987 – 3 AZR 692/85	Wiedereinsetzung bei unvollständiger Anschrift	83
2.	6.	1987 – 3 AZR 764/85	Insolvenzschutz für Versorgungsverbesserung	84
3.	6.	1987 – 5 AZR 285/86	Ausbildungsnachweiskarte – Zweitausbildung – Baugewerbe	84
3.	6.	1987 – 5 AZR 592/86	Zuschuß zum Mutterschaftsgeld bei mehreren Arbeitsverhältnissen	84
4.	6.	1987 – 6 ABR 63/85	Anspruch des Betriebsrats zur Hinzuziehung eines Sachverständigen bei EDV-Systemen	84
4.	6.	1987 – 6 ABR 70/85	Vertrauensmann der Schwerbehinderten – Wirtschaftsausschuß	84
4.	6.	1987 – 2 AZR 416/86	Betriebsbedingte Kündigung – Soziale Auswahl	84
12.	6.	1987 – 7 AZR 8/86	Zweckbefristung – Ankündigungsfrist gem. Nr. 7 Abs. 4 SR 2y BAT	84
12.	6.	1987 – 7 AZR 389/86	Befristeter Arbeitsvertrag – Arbeitsbeschaffungsmaßnahme	167
16.	6.	1987 – 1 ABR 41/85	Betriebsänderung und Betriebsübergang	126
25.	6.	1987 – 6 AZR 506/84	Fleischbeschautierärzte – Kürzung der Stückvergütung	126
25.	6.	1987 – 6 ABR 45/85	Wirtschaftsausschuß – Teilnahme von Gewerkschaftsbeauftragten	127
25.	6.	1987 – 2 AZR 541/86	Aufhebungsvertrag und bedingte Wiedereinstellungszusage	167
9.	7.	1987 – 2 AZR 573/86	Anspruchskonkurrenz zwischen Ansprüchen nach § 117 und § 128 AFG	127
28.	7.	1987 – 3 AZR 694/85	Ersatz für unverfallbare Versicherungsanwartschaft	127
30.	7.	1987 – 6 ABR 78/85	Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes auf Einrichtungen einer Benediktinerabtei	127
5.	8.	1987 – 5 AZR 22/86	Pauschal Lohnsteuer – Abwälzung auf Teilzeitarbeitskräfte	127
6.	8.	1987 – 2 AZR 226/87	Außerordentliche Kündigung wegen Konkurrenzfähigkeit	127
11.	8.	1987 – 8 AZR 609/84	Haftung des Arbeitnehmers – Rentenhändler	127
11.	8.	1987 – 8 AZR 93/85	Berufsausbildungsverhältnis – Beendigung – Schadenersatz	128
11.	8.	1987 – 3 AZR 6/86	Mindestdauer einer Ehe als Voraussetzung für Witwenrente	128
11.	8.	1987 – 7 AZB 17/87	Ordnungsgemäße Unterzeichnung der Berufungsbegründungsschrift	128
13.	8.	1987 – 2 AZR 599/86	Umdeutung einer fristlosen in eine ordentliche Kündigung	128
18.	8.	1987 – 1 ABR 65/86	Antragsbefugnis der Gewerkschaft im Beschlußverfahren	128
18.	8.	1987 – 1 AZN 260/87	Nichtzulassungsbeschwerde bei Arbeitskämpfstreitigkeiten	128
19.	8.	1987 – 4 AZR 128/87	Bezahlung von Wartezeit im Transportgewerbe	128
25.	8.	1987 – 8 AZR 124/85	Tariflicher Urlaubsabgeltungsanspruch	167
25.	8.	1987 – 8 AZR 331/85	Urlaubsabgeltung – Rechtsmißbrauch – Schadenersatz	167
25.	8.	1987 – 8 AZR 118/86	Teilurlaubsanspruch – Übertragung – Abgeltung	167
26.	8.	1987 – 4 AZR 155/87	Vergütung von Samstagsarbeit in der Brotindustrie	167
26.	8.	1987 – 4 AZN 274/87	Vorruhestand in der Textilindustrie	167
1.	9.	1987 – 1 ABR 22/86	Mitbestimmung im Tendenzunternehmen	168
1.	9.	1987 – 1 ABR 23/86	Mitbestimmung im Tendenzunternehmen	168
4.	9.	1987 – 8 AZR 487/80	Anerkenntnis – Beendigung der Zuständigkeit des Großen Senats	168
17.	9.	1987 – 6 AZR 522/84	Haftung des Arbeitgebers – Schadenersatz für merkantilen Minderwert beschädigter Musikinstrumente	168
17.	9.	1987 – 2 AZR 654/86	Kündigung nach § 15 Abs. 1 BBiG vor Beginn der Ausbildung	213
18.	9.	1987 – 7 AZR 507/86	Anfechtung des Arbeitsvertrages – Verstoß gegen Treu und Glauben	168
22.	9.	1987 – 3 AZR 194/86	Verzicht auf Versorgungsanwartschaft	168
24.	9.	1987 – 2 AZR 26/87	Verhaltensbedingte Kündigung	213
25.	9.	1987 – 7 AZR 315/86	Vorrang der Sonderregelung der Anlage 2 y BAT vor Art. 1 § 1 BeschFG 1985	168
29.	9.	1987 – 3 AZR 99/86	Unverfallbarkeit einer betrieblichen Altersversorgung bei unterbrochenem Arbeitsverhältnis	168
30.	9.	1987 – 4 AZR 233/87	Revision – Schiedsvertrag	213

2. 10. 1987 – 8 AZR 166/86	Teilzeitbeschäftigte – Berechnung des Urlaubsanspruchs	214
7. 10. 1987 – 5 AZR 610/86	Zuschuß zum Mutterschaftsgeld bei vorzeitiger Entbindung	214
13. 10. 1987 – 1 ABR 51/86	Auslegung einer Betriebsvereinbarung	214
13. 10. 1987 – 1 ABR 53/86	Rechtsschutzinteresse im Beschlußverfahren	214
14. 10. 1987 – 4 AZR 228/87	Verarbeitung von Marmor kein Baugewerbe	214
14. 10. 1987 – 4 AZR 317/87	Nebenintervention – rechtliches Gehör	214
14. 10. 1987 – 4 AZR 342/87	Allgemeinverbindlichkeit des BRTV-Bau – Abbrucharbeiten	214
16. 10. 1987 – 7 AZR 519/86	Betriebsübergang – fremdgenutztes Mietshaus als Betrieb – Arbeitnehmereigenschaft eines Hausmeisters	214
20. 10. 1987 – 3 AZR 208/86	Mindestalter für Invalidenrente	215
21. 10. 1987 – 4 AZR 49/87	Eingruppierung in der Druckindustrie – Bogenmontage	215
21. 10. 1987 – 4 AZR 173/87	Bezahlte Pause im Dreischichtbetrieb	215
27. 10. 1987 – 1 AZR 80/86	Schiedsabrede im Sozialplan	215
29. 10. 1987 – 2 AZR 144/87	Annahmeverzug bei unwirksamer Kündigung	215
30. 10. 1987 – 7 AZR 92/87	Berufungsurteil ohne Tatbestand	215
30. 10. 1987 – 7 AZR 115/87	Irrtumsanfechtung eines befristeten Anschlußvertrages	292
10. 11. 1987 – 1 ABR 55/86	Durchführung einer Betriebsvereinbarung	215
11. 11. 1987 – 5 AZR 497/86	Gehaltsfortzahlung bei Alkoholabhängigkeit – Rückfall	215
24. 11. 1987 – 1 ABR 12/86	Mitbestimmung bei Akkord	215
24. 11. 1987 – 1 ABR 25/86	Mitbestimmung bei Zahlung des Lohns – Kontokosten	216
24. 11. 1987 – 8 AZR 140/87	Urlaubsabgeltungsanspruch – Übertragung	216
25. 11. 1987 – 4 AZR 403/87	Tarifliche Auslösung	216
26. 11. 1987 – 6 ABR 8/83	Arbeitnehmereigenschaft von Auszubildenden	216
2. 12. 1987 – 5 AZR 557/86	Freizeitausgleich für Feiertage und Krankheitszeiten im Freischichtenmodell	216
2. 12. 1987 – 5 AZR 652/86	Nachgewährung von Freischichten wegen Krankheit	216
3. 12. 1987 – 6 AZR 569/85	Betriebsratstätigkeit des Lehrers außerhalb der Arbeitszeit	251
9. 12. 1987 – 4 AZR 561/87	Vorläufige Vollstreckbarkeit einer Abfindung	251
9. 12. 1987 – 4 AZR 584/87	Arbeitszeitverkürzung in der Stahlindustrie	292
10. 12. 1987 – 2 AZR 385/87	Kündigung eines schwerbehinderten Auszubildenden	251
15. 12. 1987 – 3 AZR 474/86	Kundenschutzabrede	251
15. 12. 1987 – 8 AZR 647/86	Nachgewährung von Urlaub im Postdienst	251
15. 12. 1987 – 3 AZR 420/87	Rentenanwartschaft im Konkurs	251
15. 12. 1987 – 3 AZR 606/87	Unterzeichnung bestimmender Schriftsätze	251
17. 12. 1987 – 6 AZR 747/85	Anspruch auf Verbandszulage von Dienstordnungs-Angestellten	292
12. 1. 1988 – 1 ABR 54/86	Rechtsschutzinteresse im Beschlußverfahren	251
13. 1. 1988 – 5 AZR 410/87	Zulässigkeit der Berufung – Bindung an Streitwert	252
14. 1. 1988 – 8 AZR 238/85	Nachträglicher Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen	252
19. 1. 1988 – 3 AZR 263/86	Haftung für Versorgungsansprüche bei Betriebsaufspaltung	252
19. 1. 1988 – 3 AZR 321/87	Abberufung des Vorsitzenden eines Heimarbeitsausschusses	252
19. 1. 1988 – 3 AZR 424/87	Gleichstellung – unzulässige Rechtsausübung	252
20. 1. 1988 – 4 AZR 487/87	Mindestlohngarantie in der Bekleidungsindustrie	252
21. 1. 1988 – 2 AZR 480/87	Betriebsübergang von Handelsvertreter auf Unternehmer	328
26. 1. 1988 – 1 ABR 34/86	Auskunftsanspruch des Betriebsrats	328
27. 1. 1988 – 5 AZR 264/86	Befristung eines Arbeitsvertrages und Lohnfortzahlung	328
27. 1. 1988 – 7 AZR 53/87	Befristung des Arbeitsvertrags bei spezieller Weiterbildung	328
27. 1. 1988 – 4 AZR 501/87	Ausgleich für vorübergehende Arbeiten im Stundenlohn	328
10. 2. 1988 – 7 AZR 36/87	Fortzahlung der Nahauslösung bei Betriebsratstätigkeit	328
23. 2. 1988 – 3 AZR 408/86	Haftung für Leistung einer Zusatzversorgungskasse	328

# Sachverzeichnis

## A

### Abfindung 138, 262

- bei Kündigung wegen Betriebsstillegung nach einem Brand 138
- - fehlender Interessenausgleich 138
- Streit über Abfindungshöhe in einem Sozialplan aus Anlaß einer Betriebsänderung 262

### Abmahnung 307

- wegen Teilnahme an unzulässigem Sympathiestreik 307
- - Anspruch auf Entfernung aus der Personalakte 307

### Aktiengesetz

- Gemeinschaftsunternehmen s. dort

### Alkoholabhängigkeit 249

- und Lohnfortzahlung s. dort

### Altersversorgung, betriebliche

- s. betriebliche Altersversorgung

### Annahmeverzug 280

- nach fristloser Arbeitgeberkündigung 280
- - Ablehnung eines Weiterbeschäftigungsangebots 280
- - - Frage des böswilligen Unterlassens anderweitigen Erwerbs 280
- - Anspruch auf Verzugslohn 280
- - Beendigungsvoraussetzungen 280
- - - Angebot einer durch rechtskräftige Feststellung der Wirksamkeit der Kündigung auflösend bedingten Vertragsfortsetzung 280
- - - Angebot eines befristeten Arbeitsvertrags für die Dauer des Kündigungsrechtsstreits 280
- - - Arbeitgeberverhalten im Kündigungsprozeß 280
- - - Mitwirkungshandlung des Arbeitnehmers 280
- - unwirksame 280
- - Vorwurf bewußter Täuschung über eine Kurbewilligung 280

### Arbeitnehmer

- alkoholabhängige 249
- - Lohnfortzahlung s. dort
- Auszubildende s. dort
- Gleichbehandlung s. dort
- Haftung s. dort
- Teilzeitbeschäftigte s. dort

### Arbeitnehmerdaten

- s. Datenschutz

### Arbeitsentgeltsicherung 317

- Betriebsratsmitglieder 317

### Arbeitsgerichtsgesetz

- Anforderung an Rechtsbeschwerdebegründung 263
- Beschlußverfahren s. dort
- Zuständigkeit des Arbeitsgerichts 305
- - Begriff des Rechtsnachfolgers 305
- - bei Geltendmachung von Sozialansprüchen im Wege der Durchgriffshaftung gegen Alleingesellschafter einer sozialplanpflichtigen Kapitalgesellschaft 305
- - - Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis 305
- - - unrichtige Verneinung der Zuständigkeit durch das Landesarbeitsgericht 305
- - - Überprüfung in der Revisionsinstanz 305
- - - Verweisung auf ordentliche Gerichte 305
- Zuständigkeit im Urteilsverfahren 231
- - Weiterbeschäftigungsanspruch Auszubildender nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 231
- - methodengerechte gesetzestreue Auslegung 231

### Arbeitsjubiläum 311

- Änderung von Jubiläumszuwendungen durch Betriebsvereinbarung 311

### Arbeitskampf

- Aussperrung 62
- - Wegfall des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld 62
- Solidaritätsstreik 307
- Sympathiestreik 307
- - Eingriff in eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb des betroffenen Arbeitgebers 307
- - kurzzeitiger 307
- - Rechtswidrigkeit 307
- - Teilnahme an Solidaritätskundgebung während der Arbeitszeit 307
- - und Abmahnung 307
- - - Anspruch auf Entfernung aus der Personalakte 307
- - unzulässiger 307
- - zur Unterstützung von im Arbeitskampf um eine 35-Stunden-Woche befindliche Gewerkschaft 307
- - - Erfordernis gewisser Mächtigkeit von Gewerkschaften 307
- und Betriebsversammlungen 5, 8, 15
- - Frage der Kampfparität 5, 8, 15
- - Vergütungsansprüche 5, 8, 15
- - während arbeitskampfbedingter Kurzarbeit 8, 15
- - während eines Streiks 5

### Arbeitslosigkeit 71

- Ablehnung der arbeitsmarkt-, beschäftigungs- und sozialpolitisch motivierten Absicht des Arbeitgebers zum Abbau 71
- Kündigung des Nebenbeschäftigungsverhältnisses beamteter Lehrer zur Einstellung arbeitsloser Lehrer 71

### Arbeitsplatz 262

- Zumutbarkeit 262
- - Regelung in einem Sozialplan 262
- - Versetzungen und Umsetzungen aus Anlaß einer Betriebsänderung 262

### Arbeitsverhältnis

- Auflösung s. dort
- befristeter Arbeitsvertrag s. dort
- beim Betriebsübergang s. dort
- betriebliche Altersversorgung s. dort
- Klage von Auszubildenden auf Übernahme in ein 231
- Kündigung s. dort
- Mutterschutz s. dort
- Weiterbeschäftigungsanspruch s. dort

### Arbeitsvertrag

- befristeter s. dort

### Arbeitszeit

- Anordnung von Überstunden 184
- - und Mitbestimmung des Betriebsrats 184
- Arbeitszeitverkürzung 156
- - Auswirkungen auf übertarifliche Zulagen und Tariflohnerhöhung 156
- - bei vollem Lohnausgleich 156
- - fehlerhafte Berechnungsgrundlage 156
- - finanzielle Einbußen der Arbeiter 156
- - - und arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz 156
- - Tariflohnerhöhung zum Ausgleich 156
- - unterschiedliche Behandlung von Lohnerhöhungen bei Stundenlöhnen und Wochen- oder Monatslöhnen 156
- - von 40 auf 38,5 Stunden wöchentlich 156
- Begriff bei Vergütungsansprüchen für Teilnahme an Betriebsversammlungen 5, 8, 15
- betriebliche und tarifliche Regelung der Dauer wöchentlicher Arbeitszeit in Tarifverträgen der Metallindustrie 97
- - und Mitbestimmung des Betriebsrats 97
- - Spruch der tariflichen Schlichtungsstelle 97
- - Wahrung der Individualinteressen der Arbeitnehmer 97
- freiwillige Überstunden 184
- Teilzeitbeschäftigter 217
- - und Mitbestimmung des Betriebsrats 217

### Auflösung des Arbeitsverhältnisses 243

- Anforderungen an Auflösungsgründe 243
- - Unmöglichkeit einer den Betriebszwecken dienlichen weiteren Zusammenarbeit 243

- - Verhalten dritter Personen mit Einwirkung auf die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer 243
- - - Einschaltung der Medien und parteipolitische Polemik 243
- auf Antrag des Arbeitgebers gem. § 9 Abs. 1 KSchG 243
- unwirksame 243
- Weigerung zur Ausführung von Druckaufträgen aus Gewissensgründen 243

#### **Ausbildungsverhältnis 231**

s. auch Auszubildende

#### **Aussperrung 62**

- Wegfall des Anspruchs auf Zuschuß zum Mutterschaftsgeld 62

#### **Auszubildende 231**

- Weiterbeschäftigungsanspruch nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 231
- - Anspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis 231
- - Beschäftigungsanspruch bis zur rechtskräftigen Beendigung des Verfahrens 231
- - Personalratsmitglied 231
- - Übernahme der Grundsätze des Großen Senats vom 27. 2. 1985 - GS 1/84 231

## **B**

#### **Beförderung 317**

- Anspruch von Betriebsratsmitgliedern auf 317
- - und Arbeitsentgeltsicherung 317
- - vom 1. Offizier zum Leitenden 1. Offizier 317

#### **Befristeter Arbeitsvertrag 75**

- wiederholter, in Saisonbetrieb 75
- - 10jähriges Saisonarbeitsverhältnis 75
- - Bekanntgabe des Saisonbeginns am Schwarzen Brett 75
- - Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines sachlichen Grundes 75
- - sachliche Rechtfertigung 75
- - Vertrauensschutz 75
- - Wiedereinstellungsanspruch 75
- - Zulässigkeit 75

#### **Berufsausbildungsverhältnis**

- und Anspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis 231

#### **Beschäftigungsanspruch 119, 231**

- nach fristloser Kündigung bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits 119
- von Auszubildenden nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses bis zur rechtskräftigen Beendigung des Verfahrens 231

#### **Beschlußverfahren, arbeitsgerichtliches**

- Antragsbefugnis 1
- - Abgrenzung zwischen Zulässigkeit und Begründetheit 1
- - allgemeine Voraussetzungen 1
- - Begriff 1
- - Differenzierung zur Beteiligungsbefugnis 1
- Antragsbefugnis der Gewerkschaft 1
- - fehlende materielle betriebsverfassungsrechtliche unmittelbare Betroffenheit 1
- - schutzwerte Rechtsposition als Voraussetzung 1
- - Streit über Zusammensetzung eines Gesamtbetriebsrats und der dazu erlassenen Betriebsvereinbarungen 1
- - und Beteiligtenstellung der Gewerkschaften 1
- - - „notwendige“ Beteiligte 1
- einseitige Erledigungserklärung 194, 275
- - Grundsätze zur Erledigung der Hauptsache 275
- - und von Anfang an unzulässiger oder unbegründeter Antrag 275
- präjudizielle Bindungswirkung 228
- - Feststellung des Nichtbestehens von Mitbestimmungsrechten vor Durchführung einer Maßnahme 228
- - - Schließung einer Niederlassung 228
- - für spätere Verfahren um Interessenausgleich und Sozialplan oder Nachteilsausgleich 228
- - und unzulässige Tatsachenfeststellung 228

- Rechtsschutzinteresse 184, 192, 194
- - bei Mitbestimmungsrechten bei Anordnung von Überstunden 184
- - bei Mitbestimmungsrechten bei vorläufigen personellen Maßnahmen 192, 194
- Umformulierung eines Antrages 184
- Zulässigkeit von Feststellungsanträgen zum Bestehen oder Nichtbestehen von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats 217
- - Arbeitszeit teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer 217
- - Form der Anträge 217
- - Rechtsschutzinteresse als Voraussetzung 217
- - und Einigungsstellenspruch 217

#### **Betrieb**

##### **Betriebsbegriff 91**

- - betriebsverfassungsrechtlicher 91
  - - des Gemeinschaftsbetriebs 91
  - - einheitlicher Leistungsapparat 91
  - - kündigungsrechtlicher 91
  - - rechtliche Vereinbarung der beteiligten Unternehmen 91
  - - einheitlicher Betrieb mehrerer Unternehmen 91
- Gemeinschaftsunternehmen s. dort

##### **Betriebliche Altersversorgung 28, 134, 322**

- Insolvenzschutz bei Betriebsübergang 28
- - Ablehnung der Anwendung des § 613 a BGB für ausgeschiedene Arbeitnehmer 28
- - fehlender Wechsel des Versorgungsschuldners 28
- - Frage der Möglichkeit privater Schuldübernahme mit Zustimmung des Pensions-Sicherungs-Vereins 28
- nach Konkurseröffnung 134
- - Ansprüche einer Witwe 134
- - erdienter Anteil des Versorgungsanspruchs als Masseschuld 134
- - Kürzung um den Teil vor Konkurseröffnung erdienter Dynamik durch Konkursverwalter 134
- - Verzicht auf Parteivernehmung 134
- - Weitergeltung ursprünglicher Leistungsversprechen 134
- Übernahme von Versorgungsschulden durch Betriebsübertragungsvertrag 322
- - befreiende Schuldübernahme 322
- - Beteiligung des Pensions-Sicherungs-Vereins 322
- - Beteiligung des Rentners 322
- - Umgehung des Gesetzes 322
- - und Insolvenz des Erwerbers 322
- - „Verjährungsvereinbarung“ mit einem Rentner 322

##### **Betriebsänderung 228, 262**

- Beschlußverfahren zur Feststellung des Nichtbestehens von Mitbestimmungsrechten vor Durchführung einer Maßnahme 228
  - - präjudizielle Bindungswirkung für spätere Verfahren um Nachteilsausgleich 228
  - - und unzulässige Tatsachenfeststellung 228
  - Schließung einer Niederlassung, 228, 262
  - Überprüfung eines Sozialplans 262
- s. auch Sozialplan

##### **Betriebsgeheimnis 58**

- Begriff 58
- Geheimhaltungspflicht des Betriebsrats 58
- Lohn- und Gehaltsdaten 58

##### **Betriebsrat**

- Betriebsratsmitglieder s. dort
- Einberufung von Betriebsversammlungen 5, 8, 169
- - außerhalb der Arbeitszeit 169
- - während arbeitskampfbedingter Kurzarbeit 8
- - während eines Streiks 5
- - zu Unrecht einberufene 169
- eines Gemeinschaftsunternehmens und Entsendungsrecht zum Konzernbetriebsrat 178
- Geheimhaltungspflicht s. dort
- Gesamtbetriebsrat s. dort
- Mitwirkung und Mitbestimmung s. dort
- Restmandat bei Betriebsunterbrechung und Betriebsstilllegung nach einem Brand 138
- - bei abgelaufener Amtszeit 138
- - fehlender Interessenausgleich 138
- - fristlose Kündigung aller Arbeitnehmer 138
- Schulungs- und Bildungsveranstaltungen s. dort



### Betriebsratsmitglieder 119

- Arbeitssentgeltssicherung nach § 37 Abs. 4 BetrVG 317
- - Begriff der „betriebsüblichen beruflichen Entwicklung“ 317
- - Begriff der Vergleichbarkeit 317
- - Berücksichtigung bei Beförderungen 317
- - Bewerbung um höher dotierten Arbeitsplatz 317
- - - eines 1. Offiziers zum Leitenden 1. Offizier 317
- - - und Neueinstellung eines Arbeitnehmers 317
- - - und Rechtfertigung eines höheren Arbeitssentgelts bei Nichtberücksichtigung 317
- - eines nicht freigestellten Betriebsratsmitglieds 317
- - Beförderungsanspruch 317
- - fristlose Kündigung 119
- - beleidigende Äußerungen gegenüber Werksleiter und Geschäftsführung 119
- - und Weiterbeschäftigungsanspruch 119

### Betriebsratswahl

- Voraussetzungen eines einheitlichen Betriebes mehrerer Unternehmen 91
- - Betriebsbegriff 91
- - Wahlkosten 224
- - Anfertigung von Vorschlagslisten 224
- - Beurteilungsspielraum des Wahlvorstandes zur „Erforderlichkeit“ 224
- - Ergänzung der Vorschlagslisten um Lichtbilder der Kandidaten 224
- - - als Verstoß gegen Wahlordnung 224
- - Ersatz erforderlicher Kosten 224
- - Freistellung des Wahlvorstands von Ansprüchen Dritter 224

### Betriebsrente

s. betriebliche Altersversorgung

### Betriebsrisiko 138

- Abdingbarkeit 138
- Betriebsunterbrechung und Betriebsstillegung nach einem Brand 138

### Betriebsstillegung

- Anforderung an 50
- - Auflösung bestehender Betriebs- und Produktionsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer 50
- - und Gewerbeabmeldung 50
- - und Konkurseröffnung 50
- - und vorübergehende Einstellung einer Bowling-Anlage 50
- - Feststellung regelmäßiger Beschäftigtenzahl bei Massenentlassung 33
- - Frage der Verletzung der Anzeigepflicht 33
- - Rückblick auf bisherige Belegschaftsstärke 33
- - nach einem Brand 138
- - Abfindungsansprüche wegen fehlenden Interessenausgleichs 138
- - als Betriebsunterbrechung bis zum endgültigen Stilllegungsentschluß 138
- - betriebsverfassungsrechtlicher Begriff 138
- - fristlose Kündigung fast aller Arbeitnehmer 138
- - Restmandat des Betriebsrats 138
- - - Entwicklung der Rechtsprechung 138
- - - nach Ablauf der Amtszeit 138

### Betriebsübergang

- Insolvenzschutz betrieblicher Altersversorgung 28
- - Ablehnung der Anwendung des § 613 a BGB für ausgeschiedene Arbeitnehmer 28
- - fehlende befreiende Schuldübernahme 28
- - fehlender Wechsel des Versorgungsschuldners 28
- - Prüfung des rechtsgeschäftlichen Übergangs 50
- - Rechtsstellung von Ruheständlern 28
- - und Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Übernahme einer Bowling-Anlage durch Mietvertrag 50
- - Differenzierung zwischen Produktions- und Dienstleistungsbetrieb 50
- - Einbau neuer Bowling-Anlagen 50
- - Frage der „wesentlichen Betriebsmittel“ 50
- - vorübergehende Betriebseinstellung und Frage der Stilllegungsabsicht 50
- - zeitweise Schließung wegen Umbau 50

### Betriebsveräußerung 322

- und Übernahme von Versorgungsschulden 322
- s. auch betriebliche Altersversorgung

### Betriebsvereinbarung

- abändernde 311
- - Ablösung einer betrieblichen Einheitsregelung 311
- - Ersatz bisher erbrachter Leistungen durch andere vergleichbare Zuwendungen 311
- - Frage des Verstoßes gegen das kollektive Günstigkeitsprinzip 311
- - Jubiläumszuwendung als Teil einer vertraglichen Einheitsregelung mit kollektivem Bezug 311
- - Neuregelung von Jubiläumszuwendungen 311
- - - Wegfall bei 10jähriger Betriebszugehörigkeit 311
- - wirksame 311
- - betriebliche und tarifliche Regelung der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit in Tarifverträgen der Metallindustrie 97
- - Billigkeitskontrolle 97
- - Spruch der tariflichen Schlichtungsstelle 97
- - und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats 97
- - Wahrung der Individualinteressen der Arbeitnehmer 97
- - Zulassung ergänzender Betriebsvereinbarung durch Tarifvertragsparteien 97
- - über Leistungsprämien 253
- - über Zusammensetzung eines Gesamtbetriebsrats 1
- - und Antragsbefugnis der Gewerkschaften im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren 1

### Betriebsverfassungsgesetz

- Betriebsrat s. dort
- Betriebsratswahl s. dort
- betriebsverfassungsrechtlicher Betriebsbegriff 91
- Betriebsversammlung s. dort
- Gemeinschaftsunternehmen s. dort
- Gesamtbetriebsrat s. dort
- Konzernbetriebsrat s. dort
- Mitbestimmung, Mitwirkung s. dort
- Schulungs- und Bildungsveranstaltungen s. dort

### Betriebsversammlung

- außerhalb der Arbeitszeit 169
- - Anspruch auf Vertrauenshaftung 169
- - Berufung auf betriebliche Regelung und jahrelange Übung 169
- - fehlendes zwingendes Erfordernis 169
- - prozessuale Fragen 169
- - unzulässig einberufene 169
- - wegen Abweichung der persönlichen Arbeitszeit einer bestimmten Arbeitnehmergruppe von der Arbeitszeit des wesentlichen Teils der Belegschaft 169
- - Widerspruch des Arbeitgebers 169
- - Begriff „Arbeitszeit“ 5, 8, 15
- - Vergütungsanspruch 5, 8, 15, 169
- - Anspruch auf doppelte Vergütung 8, 15
- - und Lohnausfallprinzip 5, 8, 15
- - und Zahlung von Kurzarbeitergeld 8
- - und Zahlung von Urlaubsgeld 15
- - von Streikenden 5
- - Zeit der Teilnahme „wie Arbeitszeit“ 5, 8, 15
- - zusätzliche Wegezeit- und Fahrkostenerstattung 5
- - während arbeitskampfbedingter Kurzarbeit 8, 15
- - während des Erholungsurlaubs in der Zeit arbeitskampfbedingter Kurzarbeit 15
- - während eines Streiks 5

### Billigkeitskontrolle 161

- beim Widerruf von freiwilligen Lohnzulagen 161
- s. auch Zulagen

### Bundesdatenschutzgesetz

- Einführung und Anwendung eines Datenverarbeitungssystems und Unterrichtsanspruch des Betriebsrats 106
- Speicherung von Telefondaten eines angestellten Psychologen 114
- s. auch Datenschutz

## D

### Datenschutz

- Einführung eines Datenverarbeitungssystems und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats 106
- - Umstellung von Lohn- und Gehaltsabrechnung vom Off-Line zum On-Line-Betrieb 106
- Erhebung und Speicherung von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten aus Personalfragebögen 150
- - Einschränkung durch informationelles Selbstbestimmungsrecht 150
- - erforderliche Kenntnis für Verlauf des Arbeitsverhältnisses 150
- - fehlende schriftliche Einwilligung 150
- - Grundsatz der Verhältnismäßigkeit 150
- - Lösungsanspruch 150
- - Nichtausübung des Mitbestimmungsrechts 150
- - Nichtregelung durch das Bundesdatenschutzgesetz 150
- - Verbot der Speicherung unzulässiger Daten 150
- - Zulässigkeit 150
- - Zustimmung des Betriebsrats zu Altfragebögen 150
- - Telefondatenerfassung bei einem angestellten Psychologen 114
- - Aufzeichnung von Rufnummern der Gesprächspartner 114
- - Beeinträchtigung der Berufsausübung 114
- - Beratungsstelle für Ehe-, Erziehungs- und Jugendfragen 114

### Datenverarbeitung

s. Datenschutz

### Durchgriffshaftung 305

- gesellschaftsrechtliche und Zuständigkeit der Arbeitsgerichte 305
- - Inanspruchnahme eines Alleingeschäfters 305
- - Sozialplanansprüche 305

## E

### Einigungsstelle

- Einigungsstellenspruch 217, 253, 257, 262
- - und Eigentumsgarantie 257
- - und Grenzen des Einigungsstellenermessens 262
- - und verfassungsrechtlich geschützter Freiraum des Arbeitgebers 257
- - Sozialplan s. dort
- - zum Mitbestimmungsrecht bei Leistungsprämien und Prämienentlohnung 257
- - zum Mitbestimmungsrecht über die Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter 217

### Einstellungen 317

- Neueinstellungen auf Beförderungsstellen 317
- - Leitender 1. Offizier 317
- - und Anspruch eines Betriebsratsmitglieds auf den zu besetzenden höher dotierten Arbeitsplatz 317

### Entlassungen 33

- Massenentlassung 33
- - anzeigepflichtige 33
- - regelmäßige Arbeitnehmerzahl 33

## G

### Gehalt

s. Löhne und Gehälter

### Geheimhaltungspflicht des Betriebsrats 58

- Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse 58
- in seiner Gesamtheit und seiner einzelnen Mitglieder 58
- Veröffentlichung von Lohn- und Gehaltsdaten 58
- - und Einblicksrecht in Lohn- und Gehaltslisten 58
- - Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers 58
- wirtschaftliche Interessen 58

### Gemeinschaftsunternehmen 178

- als Konzernunternehmen im Konzern 178
- - Abhängigkeit/Beherrschung von mehreren Unternehmen 178
- - Einheitlichkeit der Leitungsmacht 178
- - Einordnung in das Betriebsverfassungsrecht 178
- - Entsendungsrecht des Betriebsrats zum Konzernbetriebsrat 178
- - Frage der Zugehörigkeit zum Konzern 178
- - Konzernbegriff 178
- - nach dem Aktiengesetz 178
- - nach Neuordnung von Kapitalanteilen 178

### Gesamtbetriebsrat 1

- Antragsbefugnis der Gewerkschaften zur Wahl 1
- - Streit über Zusammensetzung und dazu erlassener Betriebsvereinbarungen 1

### Gesellschaftsrecht 305

- Gemeinschaftsunternehmen s. dort
- gesellschaftsrechtliche Durchgriffshaftung bei Sozialplanansprüchen 305
- - Inanspruchnahme eines Alleingeschäfters 305
- - Zuständigkeit der Arbeitsgerichte 305

### Geschäftsgeheimnis 58

- Begriff 58
- Lohn- und Gehaltsdaten 58
- Wahrung durch den Betriebsrat 58

### Gewerkschaften 1

- Antragsbefugnis im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren 1
- - bei Streit über Zusammensetzung eines Gesamtbetriebsrats und dazu erlassener Betriebsvereinbarungen 1
- - „notwendige“ Beteiligte im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren 1
- - fehlende materielle betriebsverfassungsrechtliche unmittelbare Betroffenheit 1
- - schutzwerte Rechtsposition als Voraussetzung 1

### Gleichbehandlungsgrundsatz, arbeitsrechtlicher 293

- bei freiwilligen Lohn- und Gehaltserhöhungen 293

### Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten 41, 44

- und unterschiedliche Berechnung der Kündigungsfristen 41, 44

### Gleichheitssatz 41, 44, 85, 88

- und Ausschluß von Teilzeitbeschäftigten bei Lohnfortzahlung im Krankheitsfall 85, 88
- und unterschiedliche Berechnung der Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte 41, 44
- Verstoß gegen 85, 88

### Gratifikation 311

- Jubiläumswendungen 311
- Neuregelung durch Betriebsvereinbarung 311

### Grundgesetz

- Art. 3 Abs. 1 GG Gleichheitssatz 41, 44, 85, 88
- - Frage der Verfassungswidrigkeit des Ausschlusses von Teilzeitbeschäftigten von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall 85, 88
- - Verfassungswidrigkeit der unterschiedlichen Berechnung der Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte 41, 44
- Art. 9 GG Arbeitskampf 5, 8, 62, 307
- - kein Zuschuß zum Mutterschaftsgeld bei Aussperrung 62
- - Rechtswidrigkeit von Sympathiestreiks 307
- - Vergütungsanspruch für Teilnahme an Betriebsversammlungen 5, 8
- - während arbeitskampfbedingter Kurzarbeit 8
- - während eines Streiks 5

## H

### Haftung des Arbeitgebers 305

- Durchgriffshaftung, gesellschaftsrechtliche 305
- - bei Sozialplanansprüchen 305
- - Inanspruchnahme eines Alleingeschäfters 305
- - Zuständigkeit der Arbeitsgerichte 305

### Haftung des Arbeitnehmers 285

- bei gefahrgeneigter Arbeit 285
- - Abwägung von Schadenanlaß und Schadensfolgen nach Billigkeitsgrundsätzen und Zumutbarkeitsgesichtspunkten 285
- - mittleres Verschulden 285
- - Nichtbeachtung der Vorfahrt als fahrlässiges Verhalten eines Taxifahrers 285
- - normale, leichte oder mittlere Fahrlässigkeit 285
- - Schadenersatzforderung des Arbeitgebers für beschädigtes Taxi in Höhe der Kaskoselbstbeteiligung 285
- - Taxifahren 285
- - Teilung des Schadens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei normaler Schuld 285
- fehlende Grundlage für Beschränkung der Haftung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit 285
- mehrfache Änderung der Rechtsprechung 285
- rechtliche Begründung der Haftungseinschränkung 285
- Wechsel der Senate 285
- Zulässigkeit der Rechtsfortbildung 285

## I

### Informationelle Selbstbestimmung 150

- und Erhebung und Speicherung personenbezogener Daten 150

## J

### Jubiläumswendungen 311

- Neuregelung durch Betriebsvereinbarung 311
- Wegfall bei 10jähriger Betriebszugehörigkeit 311

## K

### Kantine 271

- Neuregelung der Kantinennutzung 271
- - Mitbestimmung s. dort

### Kaufkraftausgleich 293

- und Gleichbehandlung bei freiwilligen Lohn- und Gehaltserhöhungen 293

### Konkursrecht 134

- Versorgungsanwartschaft nach Konkursöffnung 134
- - Kürzung durch den Konkursverwalter 134
- - nach Konkursöffnung erdienter Anteil des Versorgungsanspruchs als Masseschuld 134
- - Weitergeltung ursprünglicher Leistungsversprechen 134

### Konzern 178

- Gemeinschaftsunternehmen s. dort
- Konzernbegriff 178

### Konzernbetriebsrat 178

- Entsendungsrecht des Betriebsrats eines beherrschten Gemeinschaftsunternehmens 178

### Krankheit 301

- Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen 301

### Kündigung des Arbeitgebers, außerordentliche 119, 138, 280

- Annahmeverzug des Arbeitgebers 280
- - Anspruch auf Verzugslohn 280
- - Frage des böswilligen Unterlassens anderweitigen Erwerbs nach Ablehnung eines Weiterbeschäftigungsangebots 280
- - Voraussetzungen für die Beendigung 280
- - - Angebot einer durch rechtskräftige Feststellung der Wirksamkeit der Kündigung auflösend bedingten Vertragsfortsetzung 280
- - - Mitwirkungshandlung des Arbeitnehmers 280
- - - Verhalten des Arbeitgebers im Kündigungsprozeß 280
- - - vorsorgliches Angebot eines befristeten Arbeitsvertrags für die Dauer des Rechtsstreits 280
- - - Weigerung einer Kündigungsrücknahme 280
- - Vorwurf einer bewußten Täuschung über eine Kurbewilligung 280
- eines Betriebsratsmitglieds 119
- Berücksichtigung verfristeter Vorfälle 119
- Fristberechnung für die Zumutbarkeit weiterer Zusammenarbeit 119
- - - Interessenabwägung 119
- - - und vorgesehene gesetzliche Neuregelung der unterschiedlichen Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte 119
- - mit Zustimmung des Betriebsrats 119
- - Prüfung des „wichtigen Grundes“ 119
- - - beleidigende Äußerungen in einer Betriebsversammlung 119
- - - Vorwurf der Benutzung von „KZ-Methoden“ gegenüber einem Werksleiter 119
- - und Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits 119
- nach einem Brand und Stilllegung des Betriebs 138
- Zulässigkeit infolge einer Betriebsstörung 138

### Kündigung des Arbeitgebers, betriebsbedingte 145, 192, 206

- als Folge von Versetzungen 192
- - Wegfall von Arbeitsplätzen durch Verlagerung von Betriebsabteilungen 192
- Begriff der dringenden betrieblichen Erfordernisse 206
- Differenzierung zwischen außer- und innerbetrieblichen Gründen 145, 206
- - Schaffung zusätzlicher Abgrenzungsprobleme 206
- - Umsatzrückgang 145
- gerichtliche Kontrolle organisatorischer, technischer und wirtschaftlicher Unternehmerentscheidungen 206
- - Beschränkung auf Mißbrauchskontrolle über offensichtliche Unsachlichkeit oder Willkür 206
- - Differenzierung zwischen „freien“ und „gebundenen“ Unternehmerentscheidungen 206
- - Interessenabwägung bei ordentlicher, „an sich“ betriebsbedingter Kündigung 206
- Rationalisierungsmaßnahme 206
- - Vergabe von Reinigungsarbeiten an ein Reinigungsunternehmen 206
- soziale Auswahl 145
- - Ablehnung der Einbeziehung vertikal nicht vergleichbarer Arbeitnehmer 145
- - vergleichbare = austauschbare Arbeitnehmer 145
- und Angebot auf Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen 145
- Verweisung auf Kurzarbeit 145

### Kündigung des Arbeitgebers, ordentliche 71, 301

- krankheitsbedingte 301
- - dreistufiges Prüfungsverfahren 301
- - häufige Kurzerkrankungen 301
- - Interessenabwägung 301
- - soziale Rechtfertigung 301
- - - 30%iger krankheitsbedingter jährlicher Arbeitsausfall 301
- - - Prognose festgestellter Besorgnis weiterer häufiger Fehlzeiten 301
- - - unzumutbare wirtschaftliche Belastung durch Lohnfortzahlungskosten 301
- - und Entscheidung des LAG Frankfurt am Main vom 8. 12. 1987 301
- Nebenbeschäftigungsverhältnis eines beamteten Lehrers zur Einstellung arbeitsloser Lehrer 71
- - Ablehnung durch alle Instanzen 71
- - arbeitsmarkt-, beschäftigungs- und sozialpolitische Absicht des Arbeitgebers 71
- - dringendes betriebliches Erfordernis 71

- - Frage der Arbeitnehmereigenschaft 71
- - personenbedingte 71
- - sozialer Schutz für Arbeitsplatzinhaber 71
- - Unterricht an einer Abendschule 71

#### **Kündigungsfristen 41, 44**

- unterschiedliche Berechnung für Arbeiter und Angestellte, § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB 41, 44
- - Anwendung tariflicher Vorschriften 41
- - Aussetzung von Rechtsstreitigkeiten bis zur gesetzlichen Neuregelung 41,44
- - Nichtberücksichtigung der Beschäftigungsdauer vor Vollendung des 35. Lebensjahres bei Arbeitern 41, 44
- - richterliche und gesetzgeberische Gestaltung 41, 44
- - Untersuchung des Bundesverfassungsgerichts-Beschlusses 45 ff.
- - Unvereinbarkeitserklärung des Bundesverfassungsgerichts 41, 44
- - Verfassungswidrigkeit 41, 44

#### **Kündigungsgründe**

- arbeitsmarkt-, beschäftigungs- und sozialpolitische 71
- - Einstellung Arbeitsloser 71
- - außerbetriebliche 145
- - Umsatzrückgang 145
- - Verringerung des Arbeitsanfalls 145
- - beleidigende Äußerungen auf einer Betriebsversammlung 119
- Betriebsstillegung nach einem Brand 138
- Betriebsunterbrechung nach einem Brand 138
- fehlende soziale Schutzbedürftigkeit 71
- - Nebenbeschäftigungsverhältnis eines beamteten Lehrers 71
- häufige Kurzerkrankungen 301
- Produktionseinstellung nach einem Brand 138
- Rationalisierungsmaßnahme 206
- - Übertragung von Reinigungsdiensten auf ein Reinigungsunternehmen 206
- Vorwurf der Benutzung von „KZ-Methoden“ gegenüber einem Werksleiter 119
- Wegfall von Arbeitsplätzen wegen Verlagerung von Betriebsabteilungen 192
- „wichtiger Grund“ 119

#### **Kündigungsschutzgesetz**

- Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Arbeitgebers gem. § 9 Abs. 1 KSchG 243
- - Anforderungen an Auflösungsgründe 242
- - - Unmöglichkeit einer den Betriebszwecken dienlichen weiteren Zusammenarbeit 243
- - unwirksame 243
- befristeter Arbeitsvertrag s. dort
- betriebsbedingte Kündigung s. Kündigung des Arbeitgebers, betriebsbedingte
- - fristlose Kündigung eines Betriebsratsmitglieds 119 s. auch Kündigung des Arbeitgebers, außerordentliche
- krankheitsbedingte Kündigung 301 s. auch Kündigung des Arbeitgebers, ordentliche
- Kündigung eines Nebenbeschäftigungsverhältnisses eines beamteten Lehrers zur Einstellung arbeitsloser Lehrer 71 s. auch Kündigung des Arbeitgebers, ordentliche
- Kündigungsfristen s. dort
- Kündigungsgründe s. dort
- Kündigung wegen Betriebsunterbrechung und Betriebsstillegung nach einem Brand 138 s. auch Kündigung des Arbeitgebers, betriebsbedingte
- Massenentlassung 33
- - Feststellung der regelmäßigen Arbeitnehmerzahl 33
- - - Abstellen auf den Kündigungstermin 33
- - - Auslegung des Begriffs „in der Regel“ beschäftigte Arbeitnehmer 33
- - - bei Betriebsstillegung 33
- - - Einschätzung künftiger Entwicklung 33
- - - Rückblick auf bisherige Belegschaftsstärke 33
- - Frage der Verletzung der Anzeigepflicht beim Arbeitsamt 33
- - soziale Auswahl s. dort
- Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum rechtskräftigen Abschluß des Kündigungsrechtsstreits 119

#### **Kurzarbeit 8**

- Vergütungsanspruch für Betriebsversammlungen während arbeitskampfbedingter 8

## **L**

#### **Leistungszulage 161**

- Widerruf 161

#### **Leitende Angestellte**

- freiwillige Überstunden und Mitbestimmungsrecht 184
- - Einkaufsleiter 184

#### **Löhne und Gehälter**

- als Betriebs- und Geschäftsgeheimnis 58
- Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen auf übertariflichen Lohn und Tarifloohnerhöhung 156
- - finanzielle Einbußen der Arbeiter 156
- freiwillige Lohn- und Gehaltserhöhungen 293
- - arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz 293
- - Ausschluß einzelner Arbeitnehmer 293
- - - Voraussetzung sachlicher Gründe 293
- - bei 80-90% der Arbeitnehmer 293
- - Grundbetrag zum Zweck des Kaufkraftausgleichs 293
- - in individuell unterschiedlicher Höhe 293
- - sachgerechte gerichtliche Schätzung der in den Erhöhungen enthaltenen Kaufkraftausgleichskomponente 293
- - zu unterschiedlichen Zeitpunkten 293
- - Geheimhaltungspflicht des Betriebsrats 58
- Leistungsprämien 253
- - Mitbestimmung s. dort
- - Prämienentlohnung 253
- - Mitbestimmung s. dort
- Widerruf von Lohnzulagen 161

#### **Lohnfortzahlungsgesetz**

- alkoholabhängige Arbeitnehmer 249
- - Ausschluß des Lohnfortzahlungsanspruchs 249
- - schuldhaftes Verhalten 249
- - selbstschuldete Arbeitsunfähigkeit wegen Fahrtantritt mit Kraftfahrzeug zum Dienst in noch steuerfähigem Zustand 249
- - - Alkoholabhängigkeit als mittelbare Unfallursache 249
- - - Fahrtantritt zum Arbeitsbeginn als unmittelbare Unfallursache 249
- - - und Autounfall nach Dienstende durch übermäßigen Alkoholkonsum während der Arbeitszeit 249
- Ausschluß von Teilzeitbeschäftigten 85, 88
- - Berechnung der Arbeitszeit 85, 88
- - Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten 85, 88
- - Frage der Verfassungswidrigkeit von § 1 Abs. 3 Nr. 2 LohnFG 85, 88
- - historisch gewachsene Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern 85, 88
- - Verstoß gegen Gleichheitsgrundsatz 85, 88

## **M**

#### **Massenentlassung 33**

- anzeigepflichtige 33
- Feststellung regelmäßiger Beschäftigtenzahl 33

#### **Mehrarbeit 184**

- Anordnung von Überstunden 184
- - und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats 184

#### **Mitbestimmung, Mitwirkung des Betriebsrats – Allgemeines**

- bei Betriebsvereinbarungen 311
- - Neuregelung von Jubiläumswendungen 311
- - Geheimhaltungspflicht über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse 58
- - Lohn- und Gehaltsdaten 58
- - und Einblicksrecht in Lohn- und Gehaltslisten 58
- - Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers 58
- - Schutz Auszubildender 231
- - Weiterbeschäftigungsanspruch nach Beendigung des Auszubildendenverhältnisses 231
- - Überwachungsrecht 275
- - begrenztes 275

- - - bei Durchsetzung individual-rechtlicher Ansprüche von Arbeitnehmern 275
- - bei Gewährung einer Mehrflugstundenprämie für Flugzeugführer 275
- - fehlender eigener Anspruch des Betriebsrats, vom Arbeitgeber die Durchführung zu verlangen 275
- - prozessuale Fragen 275
- - - Antragsbefugnis der Gesamtvertretung 275
- - - einseitige Erklärung einer Erledigung der Hauptsache 275
- - unbegründetes 275
- Unterrichtsanspruch bei Einführung und Anwendung eines Datenverarbeitungssystems 106
- - als unselbständiger Hilfsanspruch 106
- - Datenverarbeitung und -speicherung durch Dritte 106
- - Hinzuziehung eines Sachverständigen als Verständigungshilfe 106
- - im Planungsstadium 106
- - über Umfang und Zweck personenbezogener Arbeitnehmerdaten 106
- - über Umstellung von Lohn- und Gehaltsabrechnungen vom Off-Line- auf On-Line-Betrieb 106
- - zur Überwachung der Beachtung des Bundesdatenschutzgesetzes 106
- - eingeschränkte Mitbestimmung bei tariflicher Regelung der Prämienlohnberechnung 257
- - Einigungsstellenspruch 257
- - - und Eigentumsgarantie des Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG 257
- - - und verfassungsrechtlich geschützter Freiraum des Arbeitgebers 257
- - Frage der freiwilligen Leistung 257
- - mitbestimmungspflichtiger Verlauf der Prämienkurve 257
- - - Zuordnung von Geldbeträgen zu bestimmten Leistungsgraden 257
- - Telefondatenerfassung 114
- - Überstundenanordnung 184
- - Ansichten der Literatur 184
- - bisherige Rechtsprechung 184
- - Einschränkung des mitbestimmungsfreien Bereiches 184
- - für einen einzelnen Arbeitnehmer 184
- - freiwillige Leistung eines einzelnen Arbeitnehmers 184
- - - Beschränkung auf Einkaufsleiter 184
- - - Beschränkung auf leitenden Angestellten 184
- - Klärung für künftige Fälle 194
- - prozessuale Fragen 184
- - - Umformulierung des Antrags 184
- - unnötige Ausdehnung des Mitbestimmungsrechts 184
- Unterrichtsanspruch bei Einführung und Anwendung eines Datenverarbeitungssystems 106
- Zulässigkeit von Feststellungsanträgen zum Bestehen oder Nichtbestehen von Mitbestimmungsrechten 217

#### **Mitbestimmung, Mitwirkung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen**

- fristlose Kündigung eines Betriebsratsmitglieds 119
- Versetzungen 192, 194
- - auf andere Arbeitsplätze 194
- - auf noch besetzte Arbeitsplätze 192
- - Besorgnis entstehender Nachteile für verbleibende Mitarbeiter 192, 194
- - - Begriff „sonstige Nachteile“ 194
- - - Kündigung eines Arbeitsplatzinhabers 192
- - prozessuale Fragen 192, 194
- - wegen Betriebsänderung 192
- - Zustimmungsersetzungsverfahren 192, 194
- - Zustimmungsverweigerung 192, 194
- - - beachtliche und unbeachtliche 192, 194

#### **Mitbestimmung, Mitwirkung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten**

- Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter 217
- - Einigungsstellenspruch 217
- - erforderliche Deckung mit Ladenöffnungszeiten 217
- - Höchstzahl an zu beschäftigenden Tagen pro Woche 217
- - Mindestdauer der täglichen Arbeitszeit 217
- - Mindestzahl arbeitsfreier Samstage 217
- - mitbestimmungsfreie wöchentliche Dauer der Arbeitszeit 217
- - und individuelle Wünsche der Arbeitnehmer 217
- Arbeitszeit, wöchentliche 97
- - betriebliche und tarifliche Regelung in Tarifverträgen der Metallindustrie 97
- Erhebung und Speicherung von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten aus Personalfragebögen 150
- - mitbestimmungsfreie 150
- - Nichtausübung des Mitbestimmungsrechts 150
- - Zustimmung zu Altfragebögen 150
- Geldfaktor 253, 257
- - Begriff 257
- - Einfluß auf Lohnhöhe 253
- - mitbestimmungspflichtiger 253
- Kantine 271
- - als Sozialeinrichtung i. S. v. § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG 271
- - Begriff der Ausgestaltung einer Sozialeinrichtung 271
- - Einschränkung bisheriger Nutzung 271
- - - Jubiläumsfeiern und Feiern anderer Art von privatem Charakter 271
- - Neuregelung für Jubiläumsfeiern 271
- - Umfang der mitbestimmungsfreien Zweckbestimmung 271
- Leistungsprämien 253
- - Dynamisierung 253
- - fehlende tarifliche Regelung 253
- - Festlegung der Prämienätze 253
- - Geldfaktor 253
- - i. S. v. § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG 253.
- - Verwerfungskompetenz 253
- mitbestimmungsrechtliche Gleichstellung von Vollzeit- und Teilzeitarbeitsverhältnissen 217
- Prämienentlohnung 257
- - als tariflich geschuldeter Lohn 257
- - Dynamisierung 257

#### **Mitbestimmung, Mitwirkung des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten**

- Beschlußverfahren zur Feststellung des Nichtbestehens von Mitbestimmungsrechten vor Durchführung einer Maßnahme 228
- - Schließung einer Niederlassung 228
- - unzulässige Tatsachenfeststellung 228
- - präjudizielle Bindungswirkung des Beschlusses für spätere Verfahren 228
- - - um Interessenausgleich und Sozialplan 228
- - - um Nachteilsausgleich 228
- Betriebsstillegung nach einem Brand 138
- - Abfindungsansprüche bei fehlendem Interessenausgleich 138
- - fristlose Kündigung aller Arbeitnehmer 138
- - Restmandat des Betriebsrats bei abgelaufener Amtszeit 138
- Sozialplan s. dort

#### **Mutterschaftsgeld 62, 66, 129**

- Berechnung des Arbeitgeberzuschusses 66, 129
- Rechtsmißbrauch durch Steuerklassen- und Freibetragsänderungen 66, 129
- - Manipulation des Nettoarbeitsentgelts 66, 129
- - Verfassungswidrigkeit 66, 129
- Wegfall des Anspruchs bei Aussperrung 62

#### **Mutterschutzgesetz**

- Mutterschaftsgeld s. dort

## **N**

#### **Nebenbeschäftigung 71**

- Kündigung der N. zur Einstellung Arbeitsloser 71
- Schutz des Nebenbeschäftigungsverhältnisses 71

## **P**

#### **Persönlichkeitsrecht 150**

- informationelle Selbstbestimmung 150
- und Erhebung und Speicherung von personenbezogenen Daten 150

#### **Personalfragebogen 150**

- Speicherung von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten aus 150
- Zulässigkeit von Fragen 150

## R

### Rechtsmißbrauch 66, 129

- Änderung von Steuerklassen und Freibeträgen zur Erhöhung des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld 66, 129
- - Manipulation des Nettoarbeitsentgelts 66, 129

### Rente

s. betriebliche Altersversorgung

## S

### Saisonbetrieb 75

- wiederholte befristete Arbeitsverträge und Wiedereinstellungsanspruch 75

### Selbstbestimmungsrecht, informationelles 150

- und Erhebung und Speicherung von personenbezogenen Daten 150

### Soziale Auswahl 145

- bei betriebsbedingter Kündigung 145
- - Ablehnung der Einbeziehung vertikal nicht vergleichbarer Arbeitnehmer 145
- - Austauschbarkeit der Arbeitnehmer 145
- - Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer 145
- - unterlassenes Angebot auf Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen 145
- Theorie der vertikalen Vergleichbarkeit 145

### Sozialeinrichtung

- Kantine s. dort

### Sozialleistungen 311

- Neuregelung von Jubiläumszuwendungen 311

### Sozialplan 262, 305

- ein durch Spruch einer Einigungsstelle „erlassener“ 262
- - Abfindungen für verfallbare Versorgungsanwartschaften 262
- - Anforderungen an die Rechtsbeschwerdebegründung 262
- - Belastung mit Risiko einer Sperrzeit des Arbeitsamtes für ausscheidende Arbeitnehmer 262
- - Grenzen des Einigungsstellenermessens 262
- - Grenzen des Sozialplans 262
- - Höhe der Abfindungssummen 262
- - - hohe Grundbeträge 262
- - - und Höchstgrenzen des § 10 KSchG 262
- - - wirtschaftliche Vertretbarkeit 262
- - Kürzung der Abfindungssummen 262
- - pauschale Abgeltung von Nachteilen 262
- - Regelungskompetenz der Betriebspartner 262
- - Schließung einer Filiale 262
- - über Zumutbarkeit von Versetzungen und Umsetzungen auf andere Arbeitsplätze 262
- - zur Ausschlagung zumutbarer Arbeitsplätze 262
- - Zuständigkeit der Arbeitsgerichte bei Durchgriffshaftung 305
- - gegen Alleingesellschafter der sozialplanpflichtigen Kapitalgesellschaft 305

## Sch

### Schadenersatz 285

- aus Haftung des Arbeitnehmers 285
- - eines Taxifahrers 285
- - Ersatz in Höhe einer Kaskoselbstbeteiligung 285
- - fahrlässiges Verhalten durch Nichtbeachtung der Vorfahrt 285
- - Unfallschaden an einem Taxi 285

### Schulungs- und Bildungsveranstaltungen für Betriebsratsmitglieder 22

- bisherige Rechtsprechung 22
- „erforderliche“ Kenntnisse 22
- - Begriff 22
- - Darlegungs- und Beweislast 22
- - Erforderlichkeit einer Schulung „Arbeitsrecht I“ 22
- - konkreter Zusammenhang mit gegenwärtiger Betriebsratsstätigkeit 22
- - Kostenerstattung 22
- - und vorhandene persönliche Vorkenntnisse 22
- - unzulässige Rechtsfortbildung 22
- - Vermittlung von Grundkenntnissen 22
- - Verweis auf bereits geschulte Betriebsratsmitglieder 22
- - Verweis auf Selbststudium 22

## St

### Streik 5, 307

- Betriebsversammlung während eines Streiks 5
- - Vergütungsanspruch 5
- Solidaritätsstreik 307
- Sympathiestreik 307
- unzulässiger 307

## T

### Tarifrecht

- Arbeitszeit 97, 156
- - Arbeitszeitverkürzung 156
- - - Auswirkungen auf übertarifliche Zulagen und Tariflohnerhöhung 156
- - - bei vollem Lohnausgleich 156
- - - fehlerhafte Berechnungsgrundlage 156
- - - finanzielle Einbußen der Arbeiter 156
- - - - arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz 156
- - - unterschiedliche Behandlung von Lohnerhöhungen bei Stundenlöhnen und Wochen- oder Monatslöhnen 156
- - - unzulässige Effektivklausel 156
- - - von 40 auf 38,5 Stunden wöchentlich 156
- - Dauer der wöchentlichen 97
- - betriebliche und tarifliche Regelung in Tarifverträgen der Metallindustrie 97
- - - Wahrung der Individualinteressen der Arbeitnehmer 97
- - Regelungen über Prämienlohnberechnung 257
- - - und eingeschränkte Mitbestimmung 257
- Überstundenregelung 184
- - und Mitbestimmung 184
- - Verfassungswidrigkeit unterschiedlicher Berechnung der Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte 41, 44
- Widerruf von Lohnzulagen 161
- Zulagen s. dort
- Zulassung ergänzender Betriebsvereinbarungen 97

### Teilzeitarbeit 71, 85, 88, 217

- Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter 217
- - Deckung mit Ladenöffnungszeiten 217
- - Höchstzahl an zu beschäftigenden Wochentagen 217
- - Mindestzahl arbeitsfreier Samstage 217
- - mitbestimmungsfreie wöchentliche Dauer der Arbeitszeit 217
- - Pausenregelung 217
- - Schichtenregelung 217
- - und individuelle Wünsche 217
- - Ausschluß von Teilzeitbeschäftigten von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall 85, 88
- - Frage der Verfassungswidrigkeit 85, 88
- - Kündigung eines Nebenbeschäftigungsverhältnisses zur Einstellung Arbeitsloser 71

### Telefondatenerfassung 114

- bei einem angestellten Psychologen 114
- - Beeinträchtigung der Berufsausübung 114
- - Beratungsstelle für Ehe-, Erziehungs- und Jugendfragen 114
- - Erfassung der Rufnummern der Gesprächspartner 114
- - Telefonkostenkontrolle 114
- - und Geheimhaltungspflicht 114

## Trunksucht 249

- und Lohnfortzahlung 249

## U

### Überstunden 184

- Anordnung und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats 184
- - bei freiwillig geleisteten 184
- eines Einkaufsleiters 184

### Überwachungsrecht des Betriebsrats 275

### Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers 58

- bei Veröffentlichung von Lohn- und Gehaltsdaten durch den Betriebsrat 58

### Unternehmen

- einheitlicher Betrieb mehrerer Unternehmen 91
- Gemeinschaftsunternehmen s. dort
- Konzern s. dort

### Unterrichtungsanspruch des Betriebsrats 106

### Urlaubsrecht 15

- Vergütungsanspruch für Teilnahme an einer Betriebsversammlung während des Urlaubs 15

## V

### Versetzungen 192, 194, 262

- auf einen anderen Arbeitsplatz 194
- auf einen noch besetzten Arbeitsplatz 192
- Kündigung anderer Arbeitnehmer als Folge von 192
- Regelungen in einem Sozialplan aus Anlaß einer Betriebsänderung 262
- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats 192, 194
- Zumutbarkeit 262

## W

### Weiterbeschäftigungsanspruch

- eines Auszubildenden nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 231
- nach fristloser Kündigung bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits 119
- nach unwirksamer fristloser Kündigung und Annahmeverzug des Arbeitgebers 280

### Werkskantine 271

- Neuregelung der Nutzung 271
- - Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats 271

### Wiedereinstellungsanspruch 75

- bei wiederholten befristeten Arbeitsverträgen in Saisonbetrieben 75

## Z

### Zivilprozeßordnung 184

- Umformulierung eines Antrags im Rechtsbeschwerdeverfahren 184

### Zulagen

- Anrechenbarkeit auf tarifliche Lohnerhöhungen 161
- Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen auf übertarifliche Zulagen 156
- Leistungsprämien 253
- Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats 253, 257
- Prämientlohnung 257
- übertarifliche 253, 257
- Widerruf von Lohnzulagen 161
- - Billigkeitskontrolle 161
- - Fehlen sachlicher Gründe 161
- - freiwillige übertarifliche Leistungszulage 161
- - Umgehung des gesetzlichen Kündigungsschutzes 161
- - und Gleichbehandlungsgebot 161
- Zulässigkeit eines unbeschränkten Widerrufsrechts 161

## Abkürzungsverzeichnis

<b>A</b>			
ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch für Österreich	Bd.	Band
AcP	Archiv für civilistische Praxis	BDO	Bundesdisziplinarordnung
a. E.	am Ende	BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
a. F.	alte Fassung	Bekl.	Beklagte(r)
AFG	Arbeitsförderungsgesetz	BeschFG	Beschäftigungsförderungsgesetz
AG	Aktiengesellschaft	BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
AGBG	Regelung des Rechts der allgemeinen Geschäftsbedingungen	BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
AGeg	Antragsgegner(in)	BfA	Bundesversicherungsanstalt für Angestellte
AGO	Preußen. Allgemeine Gerichtsordnung	BFH	Bundesfinanzhof
AKB	Allg. Versicherungsbedingungen für die Kraftfahrtversicherung	BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
AktG	Aktiengesetz	BGBI.	Bundesgesetzblatt
allg.	allgemein	BGH	Bundesgerichtshof
Altern.	Alternative	BGHZ	Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen (amtliche Sammlung)
a. M.	anderer Meinung	BKK	Betriebskrankenkasse
AN	Amtliche Nachrichten des Reichsversicherungsamtes	Bl.	Blatt
Anm.	Anmerkung	BlStSozArbR	Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht (Zeitschrift)
AngVG	Angestelltenversicherungsgesetz	BMTGB	Bundesmanteltarif für Arbeiter gemeindlicher Verwaltung und Betriebe
AngVNeu- regelungsG	Angestelltenversicherungsneuregelungsgesetz	BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
AöR	Archiv des öffentlichen Rechts	BR	Betriebsrat
AP	Arbeitsrechtliche Praxis, Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts	BRAGO	Bundesrechtsanwaltsgebührenordnung
ArbEG,	Arbeitnehmererfindungsgesetz	BRG	Betriebsrätegesetz vom 4. 2. 1920
ArbNErG		BRTV	Bundesrahmentarifvertrag
ArbG	Arbeitsgericht	BSG	Bundessozialgericht
ArbGeb	Arbeitgeber(in)	BSGE	Entscheidungen des Bundessozialgerichts (amtliche Sammlung)
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz	BT	Bundestag
ArbKrankhG	Gesetz zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfalle (Arbeiterkrankheitsgesetz)	BUrlG	Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)
ARBI.	Arbeitsblatt	BVA	Bundesversicherungsamt
AR-Blattei	Arbeitsrechts-Blattei, arbeitsrechtliches Nachschlagewerk Arbeitnehmer(in)	BVerfG	Bundesverfassungsgericht
ArbN		BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts (amtliche Sammlung)
ArbPlatz- SchutzG,	Arbeitsplatzschutzgesetz	BVerfGG	Bundesverfassungsgerichtsgesetz
ArbPISchG	Arbeitsrecht	BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
ArbR	Arbeitsrecht	BVerwGE	Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts (amtliche Sammlung)
ArbVerh.	Arbeitsverhältnis	BVG	Bundesversorgungsgesetz
ArchöffR	Archiv des öffentlichen Rechts		
ARS	Arbeitsrechtssammlung, Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte (Bensheimer Sammlung)	<b>D</b>	
ASt	Antragsteller(in)	DAG	Deutsche Angestelltengewerkschaft
ASiG	Arbeits sicherheitsgesetz	DAR	Deutsches Arbeitsrecht (Zeitschrift)
Art.	Artikel	DB	Der Betrieb, Wochenschrift für Betriebswirtschaft, Steuerrecht, Wirtschaftsrecht, Arbeitsrecht
Aufl.	Auflage	DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
AuR, ArbuR	Arbeit und Recht, Zeitschrift für Arbeitsrechtspraxis	DGVZ	Deutsche Gerichtsvollzieher-Zeitung
AV	Ausführungsverordnung	Diss.	Dissertation
AVAVG	Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung	DRdA	Das Recht der Arbeit (österr. Zeitschrift)
AVB	Allgemeine Versicherungsbedingungen	Drucks.	Drucksache
AVE	Allgemeinverbindlicherklärung	DVBl.	Deutsche Verwaltungsblätter (Zeitschrift)
AVO	Vorläufige Arbeitsverwaltungsordnung für die Vollzugsanstalten der Reichsjustizverwaltung	DVO	Durchführungsverordnung
AZO	Arbeitszeitordnung		
AZVO	Verordnung über Arbeitszeit der Bundesbeamten	<b>E</b>	
		EG	Einführungsgesetz
<b>B</b>		EGBGB	Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch
BA	Bundesanstalt für Arbeit	Einl.	Einleitung
BABI.	Bundesarbeitsblatt	Entsch.	Entscheidung
BAG	Bundesarbeitsgericht	EstG	Einkommensteuergesetz
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (amtliche Sammlung)	Eza	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
BAnz.	Bundesanzeiger	<b>F</b>	
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag	FeiertagslohnzG	Gesetz zur Regelung der Lohnfortzahlung an Feiertagen (Feiertagslohnzahlungsgesetz)
BayObLG	Bayerisches Oberstes Landesgericht	FGO	Finanzgerichtsordnung
BB	Der Betriebs-Berater (Zeitschrift)	FN, Fn.	Fußnote
BBG	Bundesbeamtengesetz	<b>G</b>	
BBiG	Berufsbildungsgesetz	G	Gesetz
		GBl.	Gesetzblatt



GewO Gewerbeordnung  
GG Grundgesetz  
GmbH Gesellschaft mit beschränkter Haftung  
GRUR Gewerblicher Rechtsschutz und Urheberrecht (Zeitschrift)  
GVBl. Gesetz- und Verordnungsblatt  
GVG Gerichtsverfassungsgesetz

## H

HAG Heimarbeitsgesetz  
HdbDStR Handbuch des Deutschen Staatsrechts  
HGB Handelsgesetzbuch  
h. L. herrschende Lehre  
h. M. herrschende Meinung

## I

i. d. F. in der Fassung  
i. d. R. in der Regel  
IG Industriegewerkschaft  
i. L. in Liquidation  
IPR Internationales Privatrecht  
i. V. in Verbindung  
i. W. in Worten

## J

JArbSchG Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz)  
JMBI. Justizministerialblatt  
JÖR Jahrbuch des öffentlichen Rechts  
JSchG Gesetz über Kinderarbeit und über die Arbeitszeit der Jugendlichen (Jugendschutzgesetz) vom 30. 4. 1938  
JuS Juristische Schulung, Zeitschrift für Studium und Ausbildung  
JW Juristische Wochenzeitschrift  
JZ Juristenzeitung

## K

Kaug Konkursausfallgeld  
KG Kammergericht  
KG Kommanditgesellschaft  
Kl. Kläger(in)  
KO Konkursordnung  
Komm. Kommentar  
KRG Kontrollratsgesetz  
KSchG Kündigungsschutzgesetz  
KTS Konkurs-, Treuhand- und Schiedsgerichtswesen (Zeitschrift)

## L

LAG Landesarbeitsgericht  
Lehrb. Lehrbuch  
LG Landgericht  
lit. litera (Buchstabe)  
Lit. Literatur  
LitUrhG Gesetz betreffend das Urheberrecht an Werken der Literatur und der Tonkunst  
LM Lindenmaier-Möhring, Nachschlagewerk des Bundesgerichtshofs  
LohnFG Lohnfortzahlungsgesetz  
LStDV Lohnsteuerdurchführungsverordnung  
LTV Lohntarifvertrag  
LVA Landesversicherungsanstalt  
LZ Leipziger Zeitschrift für Deutsches Recht

## M

MDR Monatsschrift für Deutsches Recht  
MitbestErgG Ergänzungsgesetz zum Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie  
MTV Manteltarifvertrag

MünchKomm. Münchener Kommentar zum BGB  
MuSchG Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) mit weiteren Nachweisen

m. w. N.

## N

Nachw. n. F. Nachweis neue Fassung  
NJW Neue Juristische Wochenzeitschrift  
NZA Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht

## O

OGHZ Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs für die britische Zone in Zivilsachen  
oHG offene Handelsgesellschaft  
OLG Oberlandesgericht  
OVG Oberverwaltungsgericht

## P

PersVG Personalvertretungsgesetz  
PSV Pensions-Sicherungs-Verein

## R

R Recht  
RA Rechtsanwalt  
RABI. Reichsarbeitsblatt  
RAG Reichsarbeitsgericht  
RAGE Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts (amtliche Sammlung)  
RArbMin Reichsarbeitsminister  
RdA Recht der Arbeit, Zeitschrift für die Wissenschaft und Praxis des gesamten Arbeitsrechts  
RdNr. Randnummer  
RdZiff., Rz. Randziffer  
Red. Redaktion  
RFH Reichsfinanzhof  
RG Reichsgericht  
RGI. Reichsgesetzblatt  
RGRK z. BGB Das Bürgerliche Gesetzbuch, Kommentar, hrsg. v. Reichsgerichtsräten und Bundesrichtern  
RGZ Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen (amtliche Sammlung)  
RKnG Reichsknappschaftsgesetz  
Rspr. Rechtsprechung  
RStBl. Reichssteuerblatt  
RTV Rahmentarifvertrag  
RVA Reichsversicherungsamt  
RVO Reichsversicherungsordnung

## S

SAE Sammlung Arbeitsrechtlicher Entscheidungen  
SG Sozialgericht  
SGG Sozialgerichtsgesetz  
SozVersR Sozialversicherungsrecht  
SVG Soldatenversorgungsgesetz  
SozplKonkG Gesetz über den Sozialplan im Konkurs- und Vergleichsverfahren

## Sch

ScheckG Scheckgesetz  
SchwBeschG Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter (Schwerbeschädigtengesetz)  
SchwBG Schwerbehindertengesetz

## St

StGB Strafgesetzbuch  
StVG Straßenverkehrsgesetz  
StVO Verordnung über das Verhalten im Straßenverkehr (Straßenverkehrsordnung)  
StVZO Straßenverkehrszulassungsordnung

<b>T</b>		WVaG	Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
TO	Tarifordnung	VVG	Gesetz über den Versicherungsvertrag
TOA	Tarifordnung für Angestellte im öffentlichen Dienst	VwGO	Verwaltungsgerichtsordnung
TV	Tarifvertrag	VwVerfG	Verwaltungsverfahrensgesetz
TVG	Tarifvertragsgesetz		
TVVO	Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse zur Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten	<b>W</b>	
<b>U</b>		WarnRspr.	Rechtsprechung des Reichsgerichts, soweit sie nicht in der amtlichen Sammlung der Entscheidungen des RG abgedruckt ist, herausgegeben von Warneyer
UmstG	3. Gesetz zur Neuordnung des Geldwesens (Umstellungsgesetz)	W(ahl)O	Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz
U(nl)WG	Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb	WM	Wertpapiermitteilungen
UVollzO	Untersuchungshaftvollzugsordnung	WRV	Verfassung des Deutschen Reichs (Weimarer Reichsverfassung)
UVV	Unfallverhütungsvorschrift		
<b>V</b>		<b>Z</b>	
VAG	Versicherungsaufsichtsgesetz	ZAS	Österreichische Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht
Verb.	Verbindung	ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
VerBAV	Veröffentlichungen des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungs- und Bausparwesen	ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht und Insolvenzpraxis
VermBG	Vermögensbildungsgesetz	ZPO	Zivilprozeßordnung
VersR	Versicherungsrecht	ZPR	Zivilprozeßrecht
VerwR	Verwaltungsrecht	ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik
VO	Verordnung	ZVersWiss.	Zeitschrift für Versicherungswissenschaft
VStrVZO	Vorläufige Strafvollzugsordnung	ZZP	Zeitschrift für Zivilprozeß

## Fristlose Kündigung eines Betriebsratsmitglieds

1. Bei der Interessenabwägung im Rahmen einer außerordentlichen Kündigung nach den §§ 626 BGB, 15 KSchG ist zur Ermittlung der (fiktiven) Frist zur ordentlichen Kündigung vorläufig weiterhin die Regelung des § 622 Abs. 2 BGB zugrunde zu legen.

2. Wenn die Klage des Arbeitnehmers auf Weiterbeschäftigung für die Dauer eines Kündigungsrechtsstreites vom Arbeitsgericht schon deswegen abgewiesen wird, weil es die Kündigung für wirksam erachtet, bedarf es hinsichtlich des vom Arbeitnehmer im Berufungsverfahren weiter verfolgten Beschäftigungsanspruches keiner gesonderten Berufungsbegründung (Aufgabe der im Urteil des Senats vom 13. Juni 1985 - 2 AZR 452/84 - EZA § 1 KSchG Nr. 41 vertretenen gegenteiligen Auffassung).

3. Der Senat hält daran fest, daß unter den vom Großen Senat im Beschluß vom 27. Februar 1985 (- GS 1/84 - BAGE 48, 122 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht [SAE 1986, 37 mit Anm. Lieb - d. Red.]) bestimmten Voraussetzungen und Grenzen der gekündigte Arbeitnehmer einen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluß des Kündigungsschutzprozesses hat.

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 2. 4. 1987 - 2 AZR 418/86 (LAG Niedersachsen - 4 Sa 196/86)

### Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung des Kl. und darüber, ob die Bekl. verpflichtet ist, den Kl. bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits weiterzubeschäftigen. Der am 25. 5. 1945 geborene Kl. ist verheiratet und für drei Personen unterhaltspflichtig. Er war seit dem 1. 8. 1974 als Wellpappenmaschinenführer zuletzt zu einem Stundenlohn von 15,80 DM brutto bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden im Betrieb der Bekl. tätig. Die Bekl. beschäftigt ca. 160 ArbN. Die Parteien sind tarifgebunden. Die ordentliche Kündigungsfrist des Kl. beträgt nach § 17 Abs. 1 MTV zwei Wochen zum Wochenschluß, weil der Kl. zum Kündigungszeitpunkt das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte. Im Betrieb der Bekl. besteht seit 1978 ein BR. Der Kl. war an seiner Bildung seinerzeit maßgeblich beteiligt und gehört seitdem ununterbrochen dem BR an.

Am 28. 1. 1985 erhielt der Kl. eine schriftliche Abmahnung, weil er eine ihm zugewiesene Arbeit, Kreismesserkörper von verhärtetem Staub zu befreien, nicht erledigt haben sollte. Dieser Abmahnung trat der Kl. entgegen. Seine Einwendungen wurden zur Personalakte genommen. Tatsächlich hatte der Kl. zur Zeit der Abmahnung bereits mehr als die Hälfte der Kreismesserkörper gereinigt. Die Bekl. warf ihm aber vor, am 28. 1. 1985 wider besseres Wissen behauptet zu haben, er habe mit der Arbeit überhaupt noch nicht begonnen.

Zum 1. 9. 1984 hatte die Bekl. einen neuen technischen Werkleiter, den Zeugen K, eingestellt. Dieser ist nach Auffassung der Bekl. leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG. Ihm sind zwei Produktionsleiter unterstellt. Er ist verantwortlich für die ordnungsgemäße Gesamtproduktion im Hinblick auf Qualität und zeitgerechte Ausführung. Er ist Vorgesetzter des Kl., jedoch besitzt er keine Einstellungs- und Entlassungsbefugnis. Andererseits hat er den Tatbestand, der zur Abmahnung des Kl. im Januar 1985 führte, selbst mit festgestellt und das Abmahnungsschreiben diktiert, es jedoch von einem der Geschäftsführer, denen er direkt unterstellt ist, unterschreiben lassen.

Am 18. 4. 1985 fand eine Betriebsversammlung statt, an der etwa 80 Belegschaftsmitglieder einschließlich des Werkleiters K und der Geschäftsführer L und R teilnahmen. Nachdem der BR-Vorsitzende La seinen Bericht erstattet hatte, der nicht vorher förmlich vom BR beschlossen war, meldete sich der Kl. zu Wort und griff zunächst den BR-Vorsitzenden an. Anschließend wandte er sich an die Geschäftsführung und kam auf den Betriebsleiter K zu sprechen. Er äußerte sich u. a. wie folgt: „Bei dieser Gelegenheit möchte ich die

Geschäftsleitung fragen, insbesondere Herrn L, welche Aufgaben hat der technische Werkleiter Herr K? Er ist doch nicht nur dazu da, den Leistungsdruck auf die Mitarbeiter zu erhöhen, die Mitarbeiter einzuschüchtern, das Abmahnwesen aufzubauschen und Persönlichkeitsrechte zu verletzen.“ Der Kl. sagte aber auch, der Werkleiter sei sicher fachlich qualifiziert, sein menschliches Verhalten gegenüber den Mitarbeitern sei jedoch unmöglich. Der Kl. erklärte ferner, alle diese Feststellungen könne er beweisen und Zeugen bringen. Als Beispiel führte der Kl. an, ein Mitarbeiter habe eine zwei Minuten lange Teepause gemacht und sei von Herrn K angefaucht worden, er möge sich an die Arbeit machen. Als weiteres Beispiel führte er an, ein anderer Mitarbeiter sei zur Werkleitung bestellt worden, und habe ihn als BR-Mitglied seiner Wahl zur Begleitung mitgenommen. Der Werkleiter habe dies nicht zugelassen. Man werde hier wie ein Hund zur Arbeit getrieben. Der Werkleiter behindere die Arbeit des BR. Soweit sei es hier schon wieder gekommen, er appelliere an die Geschäftsleitung, daß diese ihrer Fürsorgepflicht nachkomme, eine solche habe sie nun einmal, sie müsse derartige Machenschaften unterbinden, oder werde so ein Vorgehen noch unterstützt. Zum Geschäftsführer L gewandt äußerte er dann noch, das könne er ruhig aufschreiben. Dem Kl. wurde, weil eine erhebliche Unruhe in der Betriebsversammlung entstand, dann vom BR-Vorsitzenden das Wort entzogen.

Mit Schreiben vom 19. 4. 1985 an den geschäftsführenden Gesellschafter Re bat der Werkleiter K darum, die erforderlichen Konsequenzen aus dem Verhalten des Kl. zu ziehen. Die Bekl. nahm dann auch den Auftritt des Kl. in der Betriebsversammlung zum Anlaß, den BR um Zustimmung zur fristlosen Kündigung des Kl. zu ersuchen. Sie wandte sich mit Schreiben vom 26. 4. 1985 an den BR und führte als weiteren Kündigungsgrund an, der Kl. habe Herrn K in einem Gespräch vorgeworfen, „er bediene sich bei seiner Arbeit KZ-Methoden“. Der BR tagte am 29. 4. 1985 mit zwei Ersatzmitgliedern für das verhinderte BR-Mitglied B und den befangenen Kl. Nach der Sitzungsniederschrift vom 29. 4. 1985 hat der Kl. bei seiner Anhörung eingeräumt, er habe den Ausdruck „KZ-Methoden“ Herrn K gegenüber gebraucht, dieser habe den Ausdruck jedoch falsch interpretiert. Mit Schreiben vom 29. 4. 1985 teilte der BR der Bekl. mit, er stimme der beabsichtigten außerordentlichen Kündigung gemäß § 103 Abs. 1 BetrVG mehrheitlich zu. Daraufhin kündigte die Bekl. mit Schreiben vom 29. 4. 1985 das Arbeitsverhältnis fristlos.

Gegen diese Kündigung hat sich der Kl. mit der am 3. 5. 1985 beim ArbG eingegangenen Klage gewehrt.

Er ist der Auffassung, ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung liege nicht vor. Seine Äußerungen auf der Betriebsversammlung stellten keine Beleidigung der Geschäftsleitung oder des Werkleiters K dar. Außerdem hat er behauptet, der Beschluß des BR sei nicht ordnungsgemäß zustande gekommen, weil die Ersatzmitglieder vom BR-Vorsitzenden nicht entsprechend den Listen hinzugezogen worden seien. Dies habe die Bekl. gewußt. Der Kl. hat bestritten, dem Werkleiter am 27. und/oder 28. 3. 1985 vorgeworfen zu haben, dieser bediene sich KZ-Methoden. Richtig sei allein, daß er eine ähnliche Äußerung im Januar 1985 Herrn K gegenüber im Zusammenhang mit der unberechtigten Abmahnung gemacht habe. Im übrigen sei für diese Vorwürfe ohnehin die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten. Schließlich ergebe eine Interessenabwägung unter Einbeziehung von mehr als 10 Jahren unbeantworbener Arbeit, daß die fristlose Kündigung eine unangemessene Reaktion darstelle. Der Kl. hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die fristlose Kündigung der Bekl. vom 29. 4. 1985 nicht aufgelöst worden ist,

2. die Bekl. zu verurteilen, den Kl. ab der positiven Entscheidung gemäß Klageantrag 1. tatsächlich als Wellpappenmaschinenführer zu den bisherigen Arbeitsbedingungen in ihrem Betrieb weiterzubeschäftigen.

Die Bekl. hat beantragt, die Klage abzuweisen. Zur Begründung hat sie vorgetragen, die Zustimmung des BR sei ordnungsgemäß erteilt. Sie habe sich auf die schriftliche Zustimmung des BR-Vorsitzenden und des Schriftführers des BR verlassen. Wer im einzelnen vom BR-Vorsitzenden zur Sitzung hinzugezogen sei, entziehe sich ihrer Kenntnis. Darauf habe sie auch keinerlei Einflußmöglichkeiten. Sie

stellt sich auf den Standpunkt, der Kl. habe durch seine Äußerungen auf der Betriebsversammlung und seine Äußerung gegenüber Herrn K sowohl die beiden Geschäftsführer als auch den Werkleiter K in besonders grober Weise beleidigt und in ihrer Ehre herabgesetzt. Deshalb sei es ihr nicht zuzumuten, den Kl. weiterzubeschäftigen. Der Kl. habe nämlich durch seine Äußerungen auf der Betriebsversammlung vom 18. 4. 1985 die Behauptung aufgestellt, die Geschäftsführer der Bekl. hätten K nur zu dem Zweck eingestellt, um gegenüber ArbN ungesetzliche Maßnahmen durchzusetzen, nämlich diese zu abnormen Höchstleistungen anzutreiben, und zwar unter Verletzung von Persönlichkeitsrechten und der Menschenwürde und mit menschenwürdigen Methoden, wobei K sich zu diesen Dingen hergegeben habe. Die Beispiele, die der Kl. gebracht habe, könnten seine ungeheuerliche These nicht stützen. Am 27. 3. 1985 habe der Werkleiter K den Arbeiter Y angetroffen, mit einem Topf Tee auf einem Wellpappenstapel sitzend, die Beine angezogen und Zeitung lesend. Nachdem sich der Werkleiter dies eine Weile angeschaut habe, habe er ihm dann gesagt, er wünsche nicht, daß er während der Arbeitszeit Zeitung lese, das sei nicht das erste Mal. Wenn dies noch einmal vorkomme, müsse er mit einer Abmahnung rechnen. Im Papierlager sei es zu Abstimmungsschwierigkeiten zwischen den Arbeitern V und M gekommen. Der Arbeiter V habe gemeint, man brauche einen Organisationsplan. Daraufhin habe der Werkleiter K Herrn V gesagt, er solle gleich mitkommen, dann könne man in seinem Büro darüber sprechen. Der Kl. habe darauf bestanden, bei der Unterhaltung dabei zu sein und sei einfach mitgegangen, obwohl es nicht um arbeitsrechtliche Fragen, sondern um Organisationsfragen gegangen sei. Er habe das Büro des Werkleiters erst nach mehrmaliger Aufforderung verlassen, als auch Herr V dem Kl. gesagt habe, daß er allein mit dem Werkleiter sprechen wolle.

Die Bekl. hält den Auftritt des Kl. auf der Betriebsversammlung nicht für eine einmalige Entgleisung, sondern für ein geplantes Vorgehen. Das ergebe sich schon daraus, daß der Kl. sich kurz zuvor dem Werkleiter K gegenüber ohne ersichtlichen Anlaß in übelster Weise beleidigend geäußert habe. K habe den Kl. bereits am 27. 11. und 4. 12. 1984 bei ungerechtfertigten Pausen angetroffen und deshalb Veranlassung gehabt, ihn an seine Arbeit zu schicken. Am 27. 3. 1985 habe K den Kl. im Papierlager angetroffen, das sich in einiger Entfernung vom Arbeitsplatz des Kl. an der Wellpappenanlage sich befände und wo der Kl. keine Arbeit zu verrichten gehabt habe. Der Kl. habe sich mit dem Zeugen Sch unterhalten. K habe den Kl. aufgefordert, an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren. Den Einwand des Kl., er habe dem Arbeitskollegen Sch beim Rollenabladen geholfen, habe der Werkleiter nicht gelten lassen, weil der Kl. zum Helfen nicht beauftragt gewesen sei und die leichte Arbeit des Abladens der leeren Papierrollen seit eh und je von einem ArbN allein gemacht werde. Trotzdem habe der Kl. zu Herrn K anschließend gesagt: „Das, was Sie hier machen, sind doch KZ-Methoden.“ Am nächsten Tage sei der Kl. von sich aus noch einmal zu dem Werkleiter gegangen und sei auf den Vorfall vom Vortage zurückgekommen. Er habe sich bei Herrn K beschwert und zu ihm gesagt: „Das ist ja wie im KZ, wie man hier behandelt wird.“ Erst einen Tag vor der Betriebsversammlung vom 18. 4. 1985 habe Herr K, als über die kommende Betriebsversammlung gesprochen worden sei, die Geschäftsführer von den Vorgängen am 27. und 28. 3. 1985 informiert. Im Verlaufe seiner Anhörung vor dem BR habe der Kl. im übrigen seine KZ-Äußerungen gegenüber Herrn K zugegeben. Die Bekl. meint, gröber, als es der Kl. gegenüber Herrn K getan habe, könne jemand, der in einem Betrieb der Bundesrepublik Deutschland eine Vorgesetztenfunktion ausüben habe, überhaupt nicht beleidigt werden. Eine solche Beleidigung des angestellten Vorgesetzten sei aber auch zugleich eine Beleidigung des ArbGeb.

Das ArbG hat nach Vernehmung des BR-Vorsitzenden La und des Werkleiters K als Zeugen die Klage abgewiesen. Das LAG hat auf die Berufung des Kl. das Urteil des ArbG abgeändert, soweit dieses die Feststellungsklage abgewiesen hat, insoweit der Klage stattgegeben und im übrigen die Berufung zurückgewiesen.

Mit der Revision begehrt die Bekl., das Urteil des LAG aufzuheben, soweit es das Urteil des ArbG abgeändert hat und die Berufung des Kl. gegen das Urteil des ArbG auch insoweit zurückzuweisen. Der Kl. beantragt, die Revision der Bekl. zurückzuweisen und begehrt im Wege der Anschlußrevision, das Urteil des LAG aufzuheben, soweit

es den Antrag auf Weiterbeschäftigung zurückgewiesen hat und die Bekl. zu verurteilen, den Kl. zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen. Die Bekl. beantragt, die Anschlußrevision zurückzuweisen.

## Entscheidungsgründe:

Revision und Anschlußrevision sind begründet. Aus diesem Grunde war das Urteil aufzuheben und an das LAG zurückzuweisen.

A. I. Das LAG hat angenommen, die Pflichtverletzung eines BR-Mitglieds wiege ebenso schwer wie die Pflichtverletzung eines jeden anderen ArbN. Es sei aber im Gegensatz zu dem ArbG nicht davon überzeugt, daß der Kl. auf der Betriebsversammlung die Geschäftsführer oder den Werkleiter K grob beleidigt habe. Beleidigenden Charakter habe zwar die Äußerung des Kl., man werde hier wie ein Hund an die Arbeit getrieben. Diese Äußerung könne aber nicht verwertet werden, weil zu ihr der BR nicht gehört worden sei. Gleiches gelte für die Einlassung des Kl., der Werkleiter K habe die BR-Arbeit behindert. Keine große Beleidigung könne in den Äußerungen des Kl. gesehen werden, Herr K erhöhe den Leistungsdruck auf die Mitarbeiter und bausche das Abmahnwesen auf. Hierbei handele es sich um überspitzte Äußerungen, für die der Kl. hinreichend Rechtfertigungsgründe gehabt habe. Auch der Äußerung des Kl., der Werkleiter K schüchtere die Mitarbeiter ein, könne keine grobe Beleidigung entnommen werden. Gewichtiger erscheine der Vorwurf, der Zeuge K verletze Persönlichkeitsrechte. Hierzu habe das Verhalten des Werkleiters keinen Anlaß gegeben. Deshalb habe der Kl. auch nach Überzeugung des LAG den Zeugen K beleidigt. Dagegen reiche der Ausdruck „Machenschaften“ nicht aus, um eine Beleidigung anzunehmen.

Dagegen habe der Kl. Herrn K in einer unglaublichen Weise beleidigt, indem er ihm am 27. und 28. 3. 1985 vorgehalten habe, er bediene sich KZ-Methoden. Besonders erschwerend sei, daß der Kl. diese Äußerung nicht nur im Affekt getan habe, sondern einen Tag später kühlen Kopfes die Äußerung wiederholt habe. Die Bekl. habe von diesen Äußerungen erst am 17. 4. 1985 Kenntnis erlangt. Sie müsse sich aber die Kenntnis des Werkleiters wie eigene Kenntnis anrechnen lassen, so daß insoweit die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB nicht gewahrt sei. Die Bekl. habe aber auf die verfristeten Kündigungsgründe unterstützend zurückgreifen können. Dabei geht das Berufungsgericht im Gegensatz zum BAG davon aus, daß es nicht darauf ankomme, ob die früheren Vorgänge mit den innerhalb der Ausschlussfrist bekannt gewordenen Tatsachen in einem Zusammenhang stehen, so daß die neuen Vorgänge ein weiteres und letztes Glied in der Kette der Ereignisse bilden. Bei der Interessenabwägung sei von der 14tägigen Frist zum Wochenende auszugehen. Unter Berücksichtigung der langen Betriebszugehörigkeit des Kl., der Unterhaltsverpflichtungen gegenüber drei Personen und der Tatsache, daß er als BR-Mitglied eher in Gefahr gerät, mit dem ArbGeb in Konfrontation zu geraten als andere ArbN und dem Umstand, daß der Zeuge K dafür gesorgt habe, daß der Kl. im Januar 1985 eine unberechtigte Abmahnung erhalten habe, sei eine fristlose Kündigung nicht unabweisbar gewesen. Auch zur Aufrechterhaltung der Autorität des Werkleiters K und zur Disziplinierung sei es nicht erforderlich gewesen, dem Kl. fristlos zu kündigen.

II. Diesen Ausführungen des Berufungsgerichts kann nicht in allen Punkten gefolgt werden.

1. Mit dem Berufungsgericht ist davon auszugehen, daß der BR der Kündigung wirksam zugestimmt hat. Dies ergibt sich aus der Sitzungsniederschrift des BR vom 29. 4. 1985.

2. Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Berufungsgericht kann vom Revisionsgericht nur eingeschränkt daraufhin überprüft werden, ob der Sachverhalt unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund abzugeben und ob alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen die außerordentliche Kündigung sprechen, widerspruchsfrei berücksichtigt worden sind (BAG Urteil vom 20. 9. 1984 – 2 AZR 633/82 – AP Nr. 80 zu § 626 BGB

[SAE 1985, 171 mit Anm. Oetker – d. Red.] und Urteil vom 26. 8. 1976 – 2 AZR 377/75 – AP Nr. 68 zu § 626 BGB). Auch bei Anwendung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabs hält das angefochtene Urteil der revisionsrechtlichen Nachprüfung nicht stand.

a) Zu Unrecht ist das Berufungsgericht davon ausgegangen, die Rechtsprechung des BAG, wonach bei der außerordentlichen Kündigung eines BR-Mitglieds wegen Verletzung von Amts- und Arbeitsvertragspflicht ein besonders strenger Maßstab „anzulegen sei“ (vgl. zuletzt BAG Beschluß vom 16. 10. 1986 – 2 ABR 71/85 – zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen), führe zu einer unzulässigen Begünstigung des Amtsträgers. Der besonders strenge Maßstab dient nur dazu, die Amtstätigkeit des BR-Mitglieds zu schützen (BAG Urteil vom 25. 5. 1982 – 7 AZR 155/80 – nicht veröffentlicht und Beschluß vom 16. 10. 1986, aaO). Eine Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, die im Rahmen einer Amtstätigkeit begangen wird, kann aus einer Konfliktsituation entstanden sein, der ein ArbN, der nicht BR-Mitglied ist, nicht ausgesetzt ist. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn es bei schwierigen Verhandlungen zwischen ArbGeb und BR zu erregten Auseinandersetzungen kommt, die je nach Persönlichkeitsstruktur der Teilnehmer zu verbalen Entgleisungen führen. Der nur insofern „besonders strenge“ Maßstab ist also nur Ausdruck einer besonderen Situationsgerechtigkeit. Von ihm ist auch im vorliegenden Fall auszugehen.

b) Das Berufungsgericht hat festgestellt, der Kl. habe auf der Betriebsversammlung vom 18. 4. 1985 zur Geschäftsleitung gewandt gefragt, der technische Werkleiter K sei doch nicht nur dazu da, den Leistungsdruck auf die Mitarbeiter zu erhöhen, die Mitarbeiter einzuschüchtern, das Abmahnwesen aufzubauschen und Persönlichkeitsrechte zu verletzen. Weiter hat das LAG festgestellt, der Kl. habe gesagt, man werde hier wie ein Hund zur Arbeit getrieben. Der Werkleiter behindere die Arbeit des BR. Soweit es hier schon wieder gekommen, er appelliere an die Geschäftsleitung, daß diese ihrer Fürsorgepflicht nachkomme, eine solche habe sie nun einmal. Sie müsse derartige Machenschaften unterbinden, oder werde so ein Vorgehen noch unterstützt? Das Berufungsgericht hat außerdem festgestellt, der Kl. habe am 27. 3. 1985 dem Werkleiter K vorgeworfen, das, was er hier mache, seien KZ-Methoden, als er ihn fern von seinem Arbeitsplatz bei einer privaten Unterhaltung überraschte und an seine Arbeit schickte. Am 28. 3. 1985 habe der Kl. Herrn K noch einmal aufgesucht, ihn auf den Vorfall vom Vortage angesprochen und gesagt, „Das ist ja wie im KZ, wie man hier behandelt wird“.

An diese Feststellungen ist der Senat gebunden, weil sie nicht mit einer begründeten Prozeßrüge angegriffen sind.

c) Die Revision rügt zu Unrecht, das Berufungsgericht habe nicht alle getroffenen Feststellungen bei der Würdigung, ob die außerordentliche Kündigung wirksam ist, berücksichtigt.

aa) Das Berufungsgericht hat zutreffend auf die Senatsentscheidung vom 18. 12. 1980 (BAGE 34, 309 = AP Nr. 22 zu § 102 BetrVG 1972 [SAE 1982, 20 mit Anm. Koller – d. Red.]) abgestellt: In dieser Entscheidung hat der Senat ausgeführt, nachgeschobene Kündigungsgründe, die bereits vor Ausspruch der Kündigung entstanden und dem ArbGeb bekannt gewesen sind, die er aber dem BR nicht mitgeteilt hat, seien im Kündigungsschutzprozeß jedenfalls dann nicht zu verwerten, wenn der BR der Kündigung nicht bereits aufgrund der ihm mitgeteilten Gründe zugestimmt habe. Nach dem Urteil des Siebten Senats vom 1. 4. 1981 (BAGE 35, 190 = AP Nr. 23 zu § 102 BetrVG 1972 [SAE 1982, 37 mit Anm. Streckel – d. Red.]) gilt dies auch dann, wenn der BR der Kündigung aufgrund der ihm mitgeteilten Gründe zugestimmt hat. Vorliegend handelt es sich zwar nicht um ein Anhörungsverfahren nach § 102 Abs. 1 BetrVG, sondern um das Zustimmungsverfahren nach § 103 Abs. 1 BetrVG. Da das Zustimmungsverfahren nach § 103 BetrVG gegenüber § 102 BetrVG eine qualifizierte Beteiligung ist, sind die für das Anhörungsverfahren geltenden Grundsätze entsprechend auch auf das Zustimmungsverfahren anzuwenden. Das rechtfertigt es auch hier, an das Nachschieben von Kündigungsgründen kollektivrechtlich die gleichen Anforderungen zu stellen wie bei § 102 Abs. 1 BetrVG. Dies zieht auch die Revision nicht in Zweifel. Sie ist nur zu Unrecht der Auffassung, das Berufungsgericht habe das Anhörungsschreiben der Bekl. unzutreffend ausgelegt. Die Revision greift die Aus-

führungen des Senats im Urteil vom 18. 12. 1980 (aaO [SAE 1982, 20 mit Anm. Koller – d. Red.]) auf, der ArbGeb müsse nur die wesentlichen Kündigungsgründe mitteilen. Nach der Auffassung des Senats ist zwar ein ArbGeb, der eine Kündigung auf mehrere Gründe stützen könnte, nicht gehalten, dem BR auch solche Gründe mitzuteilen, die er tatsächlich nicht zum Anlaß für die Kündigung nehmen will. Die Revision übersieht aber, daß der Senat gerade in dem Urteil vom 18. 12. 1980 (aaO [SAE 1982, 20 mit Anm. Koller – d. Red.]) entschieden hat, daß der ArbGeb sich im Kündigungsschutzprozeß nur auf solche Gründe berufen könne, die er vorher dem BR mitgeteilt hatte.

Die Revision rügt auch zu Unrecht, das LAG habe das Anhörungsschreiben unrichtig ausgelegt und deshalb nicht alle beleidigenden Äußerungen des Kl. bei seiner Würdigung berücksichtigt. Die Bekl. hat in dem Anhörungsschreiben zwar formuliert, der Kl. habe „sich auf der Betriebsversammlung zu Wort gemeldet und u. a. wie folgt erklärt“. Daraus ergibt sich aber nicht, daß die Bekl. die Kündigung auf alle Äußerungen des Kl. stützen wollen, die dieser auf der Betriebsversammlung abgegeben hatte. Vielmehr ergibt sich aus der zweiseitigen Auflistung der inkriminierten Äußerungen, daß die Bekl. allein auf diese die Kündigung hat stützen wollen. Die Rechtsauffassung des Berufungsgerichts steht auch nicht in Widerspruch zur Senatsentscheidung vom 27. 6. 1985 (– 2 AZR 412/84 – AP Nr. 37 zu § 102 BetrVG 1972 [SAE 1986, 309 mit Anm. Mummenhoff – d. Red.]), wonach es keiner weiteren Darlegung der Kündigungsgründe durch den ArbGeb mehr bedarf, wenn der BR bei Einleitung des Anhörungsverfahrens bereits über den erforderlichen Kenntnisstand verfügt, um über die konkret beabsichtigte Kündigung eine Stellungnahme abgeben zu können. Der Senat hat nämlich auch in dieser Entscheidung verlangt, daß der BR wenigstens wissen muß, auf welche Vorwürfe der ArbGeb die Kündigung stützen will. Hätte er vorliegend auf alle Äußerungen des Kl. in der Betriebsversammlung die Kündigung stützen wollen, hätte dies zum Ausdruck kommen müssen. Die Bekl. hätte sich dann darauf beschränken können, den BR pauschal darauf hinzuweisen, der Kl. habe auf der Betriebsversammlung beleidigende Äußerungen gegenüber der Geschäftsleitung und dem Werkleiter K abgegeben, die ihm, dem BR, bekannt seien, weshalb auf eine Wiederholung verzichtet werde. Gerade das hat aber die Bekl. nicht getan, vielmehr hat sie aus den Äußerungen des Kl. diejenigen herausgegriffen, die ihr besonders verwerflich erschienen und auf die sie deshalb die Kündigung stützen wollte. Der BR hat nach den konkreten Umständen des vorliegenden Falles deshalb davon ausgehen müssen, die Bekl. habe die Kündigung nur auf die Umstände stützen wollen, die sie in dem Anhörungsschreiben hervorgehoben hat.

bb) War die Bekl. mit der Äußerung des Kl., bei der im übrigen unklar ist, ob sie auf der Betriebsversammlung oder nur gegenüber einem BR-Mitglied gefallen ist: „Hier wird man wie ein Hund zur Arbeit getrieben“, im Kündigungsprozeß ausgeschlossen, ist auch die Rüge, das LAG habe § 286 ZPO verletzt, indem es gerade diese Äußerung nicht berücksichtigt habe, nicht begründet.

d) Zu Recht rügt die Revision aber, das LAG habe die in einem Zusammenhang stehenden Äußerungen des Kl. getrennt bewertet und sei deshalb zu einem unrichtigen Ergebnis gekommen. Es macht in der Tat einen Unterschied, ob ein ArbN seinem Vorgesetzten entweder vorwirft, er erhöhe den Leistungsdruck oder er bausche das Abmahnwesen auf oder er schüchtere Mitarbeiter ein. Wird nur eine dieser Erklärungen abgegeben, kann in der Tat von einer überspitzten Kritik gesprochen werden, die auf einer Betriebsversammlung hinzunehmen ist. Fragt aber ein BR-Mitglied die Geschäftsleitung auf einer Betriebsversammlung rhetorisch, welche Aufgaben denn der technische Werkleiter habe. Er sei doch nicht nur dazu da, den Leistungsdruck auf die Mitarbeiter zu erhöhen, die Mitarbeiter einzuschüchtern, das Abmahnwesen aufzubauschen und Persönlichkeitsrechte zu verletzen, so ergibt der Zusammenhang dieser Äußerungen, daß hier über das Maß einer auch polemischen Kritik hinaus dem Werkleiter vorgeworfen wird, die ihm untergebenen Mitarbeiter in menschenverachtender Weise zu behandeln. Mittelbar wird der Geschäftsleitung der Vorwurf gemacht, das Verhalten des Werkleiters zu dulden. Aus diesem Grunde hat der Kl. schon durch seine Äußerungen in der Betriebsversammlung den Werkleiter und die Geschäftsleitung in grobem

Maße unsachlich angegriffen. Es ist nicht auszuschließen, daß das LAG bei einer Gesamtwürdigung der im sachlichen Zusammenhang stehenden Äußerungen des Kl. zu einem anderen Ergebnis gekommen wäre. Schon aus diesem Grunde war das Urteil des LAG aufzuheben und zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen.

3. Zu Unrecht rügt die Revision, das Berufungsgericht habe die zweimaligen Äußerungen des Kl., der Werkleiter K wende KZ-Methoden an, nur unterstützend berücksichtigt. Es ist nicht rechtsfehlerhaft, wenn das LAG angenommen hat, diese beiden Kündigungsgründe seien nach § 626 Abs. 2 BGB verfristet.

a) Nach der Senatsrechtsprechung (BAGE 23, 475, 482 und 24, 341, 344 = AP Nr. 1 und 3 zu § 626 BGB Ausschußfrist [SAE 1972, 209 mit Anm. Scholz und SAE 1973, 134 mit Anm. Schwerdtner - d. Red.] sowie BAGE 29, 158 = AP Nr. 11 zu § 626 BGB Ausschußfrist [SAE 1978, 278 mit Anm. v. Hoyningen-Huene - d. Red.]) genügt für den Fristbeginn ausnahmsweise die Kenntnis eines Dritten. Der Kündigungsberechtigte muß sich nach dieser Rechtsprechung die Kenntnis eines Dritten nach Treu und Glauben dann zurechnen lassen, wenn dessen Stellung im Betrieb nach den Umständen des Einzelfalles erwarten läßt, er werde den Kündigungsberechtigten von dem Kündigungssachverhalt unterrichten. Der Kündigungsberechtigte darf sich dann nicht auf seine erst später erlangte Kenntnis berufen, wenn dies darauf beruht, daß die Organisation des Betriebs zu einer Verzögerung des Fristbeginns führt, obwohl eine andere Organisation sachgemäß und zumutbar wäre.

b) Das Berufungsgericht hat angenommen, die Geschäftsführer der Bekl. hätten erst am 17. 4. 1985 davon erfahren, daß der Kl. dem Werkleiter K am 27. und 28. 3. 1985 KZ-Methoden vorgeworfen hatte. In Anwendung der Senatsrechtsprechung ist das Berufungsgericht aber davon ausgegangen, daß die Bekl. sich die Kenntnis des Werkleiters hat zurechnen lassen müssen. Das LAG hat dies damit begründet, der Werkleiter K habe eine ähnlich selbständige Stellung wie ein gesetzlicher oder rechtsgeschäftlicher Vertreter und sei nicht nur zur Meldung, sondern auch zur Feststellung der für eine außerordentliche Kündigung maßgebenden Tatsachen verpflichtet. Dies ergebe sich daraus, daß er auch den Sachverhalt ermittelt und weitergegeben habe, der die Abmahnung des Kl. vom 28. 1. 1985 habe rechtfertigen sollen. Er sei aufgrund seiner angehöhten Arbeitgeberstellung verpflichtet gewesen, den Kündigungsberechtigten Geschäftsführer diesen Kündigungssachverhalt unverzüglich mitzuteilen. Diese Ausführungen sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

c) Gleichwohl hat die Bekl. die Kündigung auch auf die Vorfälle vom 27. und 28. 3. 1985 stützen dürfen, da diese Vorgänge mit den innerhalb der Ausschußfrist bekannt gewordenen derart im Zusammenhang stehen, daß die neuen Vorgänge ein weiteres und letztes Glied in der Kette der Ereignisse bilden, die zum Anlaß der Kündigung genommen worden sind (BAG Urteil vom 10. 4. 1975 - 2 AZR 113/74 - AP Nr. 7 zu § 626 BGB Ausschußfrist). Die Kündigung wurde nämlich auch auf die nicht verfristeten beleidigenden Äußerungen des Kl. auf der Betriebsversammlung gestützt, ob denn der Werkleiter K nur dazu da sei, den Leistungsdruck auf die Mitarbeiter zu erhöhen, die Mitarbeiter einzuschüchtern, das Abmahnwesen aufzubauchen und Persönlichkeitsrechte zu verletzen. Die Vorgänge vom 27. und 28. 3. 1985 sind deshalb ein weiteres Glied in der Kette der Ereignisse, die zum Anlaß der Kündigung genommen wurden, weil es sich in beiden Fällen wiederum um beleidigende Äußerungen gegenüber dem Werkleiter K handelte. Zu Recht weist die Bekl. darauf hin, daß schlimmer ein Vorgesetzter in einem Betrieb der Bundesrepublik Deutschland kaum beleidigt werden könne als durch die Äußerung, er bediene sich KZ-Methoden.

Das LAG hat diese Vorgänge auch gewürdigt und betont, das Schwergewicht der Vorwürfe liege zweifelsfrei bei den Gründen, die nach § 626 Abs. 2 BGB verfristet seien.

4. Bei der Interessenabwägung ist das Berufungsgericht nicht deshalb von einem falschen Maßstab ausgegangen, weil es geprüft hat, ob es der Bekl. noch zumutbar gewesen ist, für die Dauer der fiktiven Kündigungsfrist (vgl. dazu BAG Urteil vom 14. 11.

1984 - 7 AZR 474/83 - AP Nr. 83 zu § 626 BGB; BAG Urteil vom 6. 3. 1986 - 2 AZR 15/85 - EzA § 15 KSchG n. F. Nr. 34) von zwei Wochen zum Wochenende mit dem Kl. weiter zusammen zu arbeiten. Die Revision meint, das LAG hätte von einer längeren Kündigungsfrist ausgehen müssen, weil die Nichtberücksichtigung der Beschäftigungsdauer vor Vollendung des 35. Lebensjahres für die verlängerte Kündigungsfrist von älteren Arbeitern nach § 622 Abs. 2 BGB vom Bundesverfassungsgericht durch Beschluß vom 16. 11. 1982 (BGBl. I 1983 S. 81) für verfassungswidrig erklärt worden ist. Das Bundesverfassungsgericht hat aber dem Gesetzgeber aufgegeben, eine Regelung zu treffen, die Art. 3 Abs. 1 GG nicht verletzt. Solange der Gesetzgeber nicht tätig geworden ist, hat der Senat für die Fälle, in denen die ordentliche Kündigung wirksam ist, entschieden, die verfassungswidrige Vorschrift des § 622 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 BGB sei mit der Maßgabe vorläufig weiteranzuwenden, daß im Beendigungsrechtsstreit durch Teilurteil das Ende des Arbeitsverhältnisses jedenfalls nicht vor Ablauf der Frist festgestellt wird, die sich aus der Beschäftigungszeit nach Vollendung des 35. Lebensjahres ergibt. Da die Festlegung des endgültigen Zeitpunktes der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Zeit noch nicht möglich sei, müsse der Rechtsstreit im übrigen bis zur gesetzlichen Neuregelung des § 622 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 BGB ausgesetzt werden (BAG Beschluß vom 28. 2. 1985 - 2 AZR 403/83 - und vom 12. 12. 1985 - 2 AZR 596/84 - AP Nr. 21 und 22 zu § 622 BGB [SAE 1988, 41 und 44 mit gemeinsamer Anm. Konzen - d. Red.]).

a) Vorliegend geht es um die Frage, ob die außerordentliche Kündigung rechtswirksam ist und welche fiktive Frist für die Zumutbarkeit der weiteren Zusammenarbeit der Interessenabwägung zugrunde zu legen ist. Solange der Gesetzgeber noch nicht tätig geworden ist, kann auch in diesem Falle für die Berechnung der Kündigungsfrist nicht von der Betriebszugehörigkeit ausgegangen werden, die der ArbN seit Vollendung des 25. Lebensjahres erfüllt hat. Vielmehr ist nach wie vor nur die Betriebszugehörigkeit ab Vollendung des 35. Lebensjahres zu berücksichtigen.

Eine Aussetzung des Rechtsstreites bis zur gesetzlichen Neuregelung ist in Fällen der vorliegenden Art aus folgenden Gründen nicht geboten und vertretbar: Anders als dann, wenn es darum geht, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis durch eine sozial gerechtfertigte ordentliche Kündigung (§ 1. KSchG) oder einen begründeten Auflösungsantrag (§ 9 KSchG) beendet worden ist, führt die vorläufige weitere Anwendung des § 622 Abs. 2 BGB in der bisherigen Fassung nicht zwangsläufig zu einem unabsehbaren Rechtsnachteil für den gewerblichen ArbN. Eine (fiktive) längere Kündigungsfrist als nach § 622 Abs. 2 BGB vorgesehen kann sich vielmehr im Rahmen der Interessenabwägung auch nachteilig für ihn auswirken, weil jedenfalls im Grundsatz das Gewicht des wichtigen Grundes im ungekehrten Verhältnis zur Dauer der sonst einzuhaltenden Vertragsbindung steht (BAG Urteil vom 8. 10. 1957 - 3 AZR 136/55 - BAGE 5, 20 = AP Nr. 16 zu § 626 BGB). Die Weiterbeschäftigung für eine kurze Zeit kann eher zuzumuten sein, als die Fortsetzung eines längerfristigen Vertrages. Das gilt jedoch dann nicht, wenn unter Berücksichtigung der Art der Kündigungsgründe und des Zwecks des verstärkten Bestandsschutzes die Berücksichtigung der längeren Bindung zu einem Wertungswiderspruch führt (vgl. BAG Urteil vom 14. 11. 1984, aaO). Die Länge der fiktiven Kündigungsfrist kann somit bei der einzelfallbezogenen Interessenabwägung auch nach § 15 KSchG entweder zugunsten oder zum Nachteil des älteren ArbN zu berücksichtigen sein.

Die vorläufige Weiteranwendung des § 622 Abs. 2 BGB zur Bestimmung der fiktiven Kündigungsfrist ist auch deswegen erforderlich, weil die Aussetzung bis zur gesetzlichen Neuregelung auch wegen dieser im Rahmen der Interessenabwägung nach den §§ 15 KSchG, 626 BGB eine unerträgliche Rechtsunsicherheit zur Folge hätte, weil dann die Entscheidung nicht nur über den Beendigungszeitpunkt, sondern über den Bestand des Arbeitsverhältnisses selbst unzumutbar lange hinausgeschoben würde.

Dies gilt bis zu dem Zeitpunkt, zu dem infolge der Untätigkeit des Gesetzgebers eine nicht mehr hinnehmbare Lücke in § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB und damit in den § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB nachgebildeten TVen entstanden ist. Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB bereits durch Beschluß des Bundesverfas-



sungsgerichts vom 16. 11. 1982 (aaO) für verfassungswidrig erklärt worden ist und der Gesetzgeber immer noch keine verfassungsgemäße Regelung beschlossen hat, wäre der Zeitpunkt, zu dem die Lücke des bisherigen § 622 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz BGB durch eine Entscheidung des Senats geschlossen werden muß, bereits gekommen, wenn nicht durch die Bundestagswahl vom Januar 1987 die Arbeit des Bundestages unterbrochen worden wäre. Sollte der Gesetzgeber auch in der zweiten Hälfte des Jahres 1987 die verfassungswidrige Norm des § 622 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz BGB nicht ersetzt haben, sähe sich der Senat im Interesse der Rechtssicherheit und des Rechtsfriedens gezwungen, die Lücke zu schließen.

b) Der Interessenabwägung des Berufungsgerichts liegt auch nicht der unrichtige Maßstab zugrunde, ausschlaggebend für die Wirksamkeit der Kündigung sei, ob eine ordentliche Kündigung zur Disziplinierung und zur Aufrechterhaltung der Autorität des Werkleiters K erforderlich gewesen wäre. Dem Zusammenhang der Ausführungen des LAG kann entnommen werden, daß dieses sehr wohl von dem Wortlaut des § 626 Abs. 1 BGB ausgegangen ist, wonach entscheidend ist, daß die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist dem Kündigenden nicht zugemutet werden kann. Die Überlegung, daß die außerordentliche Kündigung nicht zur Disziplinierung erforderlich gewesen sei, war eine zusätzliche, wie sich aus der Verwendung des Wortes auch ergibt.

c) Die Interessenabwägung ist aber rechtsfehlerhaft, weil das Berufungsgericht die Äußerungen des Kl. auf der Betriebsversammlung nicht in ihrem Zusammenhang gewürdigt hat (vgl. oben zu II 2 d der Gründe).

5. Dementsprechend war das Urteil des LAG aufzuheben. Der Rechtsstreit war zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückzuweisen, weil die Sache noch nicht zur Endentscheidung reif ist (§ 565 Abs. 3 ZPO). Dem LAG war Gelegenheit zu geben, nach Zurückverweisung die Äußerung des Kl. im Zusammenhang zu würdigen. Hierbei hat es auch die Berechtigung der Vorwürfe des Kl. im einzelnen zu prüfen und bei der Würdigung, ob die weitere Zusammenarbeit bis zum Ende der fiktiven Kündigungsfrist zumutbar war, zu berücksichtigen. Das Berufungsgericht hat dahingestellt sein lassen, ob der Werkleiter K die Tür zur Damentoilette zu Kontrollzwecken geöffnet und dabei die Zeugin G getroffen hat. Ist dies geschehen, hat der Werkleiter auch Persönlichkeitsrechte verletzt. Unerheblich ist in diesem Fall, ob an welchem Körperteil sich die Zeugin G gewaschen hat. Die Kennzeichnung eines Raumes als Damentoilette dient dazu, die weiblichen ArbN vor der Verletzung ihrer weiblichen Intimsphäre gegenüber Männern zu schützen.

Die massiven Angriffe des Kl. auf den Werkleiter K insbesondere seine Vorwürfe, dieser schüchtere die Mitarbeiter ein und erhöhe den Leistungsdruck, verlieren an kündigungrechtlichem Gewicht, wenn die Behauptung des Kl. zutrifft, der Arbeiter Y habe eine schwere, schweißtreibende Arbeit erledigen müssen und danach nur eine kurze Teepause gemacht, um dann scharf vom Werkleiter und Androhung einer Abmahnung angewiesen zu werden, den Arbeitsplatz aufzuräumen und zu säubern, obwohl dies bis dahin nur für das Ende des Arbeitstages angeordnet gewesen sei. Das Gleiche gilt für die Behauptung des Kl., der Werkleiter habe ihn mit erhobenem Arm an seinen Arbeitsplatz geschickt, als er mit dem BR-Mitglied Be über die Tagesordnung gesprochen habe. Das Berufungsgericht wird schließlich auch festzustellen haben, ob der Werkleiter dem Arbeiter Sch einen Verweis erteilt hat, weil der Kl. ihm geholfen hatte, eine schwere Papierrolle herunterzuheben.

Zu all diesen Behauptungen hat das LAG bereits eine sorgfältige Beweisaufnahme durchgeführt. Es hat nunmehr die erhobenen Beweise zu würdigen.

B. I. Entgegen der Auffassung der Bekl. ist die Anschlußrevision, mit der weiterhin die Verurteilung der Bekl. zur Weiterbeschäftigung begehrt wird, nicht bereits deshalb unbegründet, weil die Berufung insoweit unzulässig gewesen wäre.

1. Nach der Rechtsprechung des BAG (BAGE 2, 58 = AP Nr. 2 zu § 554 ZPO) muß sich die Revisionsbegründung mit allen Teilen des angefochtenen Urteils befassen. Sind mehrere Ansprüche betref-

fen, so muß zu jedem einzelnen Anspruch dargelegt werden, warum die Entscheidung des Berufungsgerichts für unrichtig gehalten wird. Wird zu einem Anspruch nichts vorgetragen, so ist die Revision insoweit unzulässig. Entsprechendes gilt für die Berufungsbegründung. Diese Anforderungen können allerdings dann nicht gestellt werden, wenn die Begründetheit des einen Anspruchs von der Begründetheit eines anderen Anspruchs praktisch unmittelbar abhängt (BAG Urteil vom 16. 6. 1976 – 3 AZR 1/75 – AP Nr. 27 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision und BAG Urteil vom 24. 3. 1977 – 3 AZR 232/76 – AP Nr. 12 zu § 630 BGB – für das Verhältnis von Kündigungsfeststellungsklage und Klage auf Zahlung des Verzugslohns). Hierauf hat das Berufungsgericht zutreffend verwiesen und die Auffassung vertreten, das Verhältnis von der Kündigungsfeststellungs- zur Weiterbeschäftigungsklage entspreche der von Feststellungsklage zur Klage auf Lohn unter dem Gesichtspunkt von Annahmeverzug, weil nach dem Beschluß des Großen Senats vom 27. 2. 1985 (– GS 1/84 – BAGE 48, 122 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht [SAE 1986, 37 mit Anm. Lieb – d. Red.]) die Beschäftigungspflicht in der Regel durch die Entscheidung eines Instanzgerichts ausgelöst wird, die die Unwirksamkeit einer Kündigung feststellt. Darin ist dem LAG für die Fälle zu folgen, in denen die Weiterbeschäftigungsklage schon deshalb abgewiesen worden ist, weil das Vordergericht – wie im vorliegenden Falle – die Feststellungsklage abgewiesen hat. Denn dann enthält das angegriffene Urteil keine Ausführungen zum Weiterbeschäftigungsanspruch, mit denen sich der Kl. auseinandersetzen könnte. Insoweit wird die Auffassung im Senatsurteil vom 13. 6. 1985 (– 2 AZR 452/84 – EzA § 1 KSchG Nr. 41) aufgehoben, in dem ausgeführt wird, der ArbN müsse in der Revisionsbegründung zum Weiterbeschäftigungsanspruch auch Stellung nehmen, wenn die Vorinstanz die Kündigungsschutzklage abgewiesen hatte. Der Senat hat auf der anderen Seite ebenso entschieden, der ArbGeb wehre sich mit der Revisionsbegründung ausreichend gegen die Verurteilung zur Weiterbeschäftigung, wenn er darlege, aus welchen Gründen die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung rechtlich fehlerhaft sei.

Der ArbN muß nur, aber auch immer dann, in der Rechtsmittelbegründung darlegen, weshalb ihm ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung zustehen soll, wenn das Urteil des Vordergerichts eigenständige Ausführungen zum Weiterbeschäftigungsanspruch enthält, etwa Ausführungen darüber, weshalb trotz der Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung im konkreten Falle das Interesse des ArbGeb an der Nichtbeschäftigung überwiege.

2. Vorliegend hat die Bekl., worauf die Anschlußrevisionserweiterung zutreffend hinweist, in den Schriftsätzen vom 5. 6. 1985 auf Seite 2 und vom 23. 9. 1985 Ausführungen gemacht, aus denen sich ergeben soll, daß die Zwangsvollstreckung aus einem Weiterbeschäftigungsurteil der Bekl. einen nicht zu ersetzenden Nachteil bringe bzw. der Beschäftigungsanspruch bis zum rechtskräftigen Ende des Rechtsstreits nicht begründet sei. U. a. wird auf die Aktivitäten der IG Druck und Papier und des Kl. der zugleich Ortsvereinsvorsitzender der IG Druck und Papier ist, verwiesen. Die IG Druck und Papier habe alle Mitglieder, die bei der Bekl. beschäftigt seien, zur Solidarität mit dem Kl. aufgerufen. Sie habe außerdem Stellungnahmen in den Zeitungen abgegeben, bei denen sie es mit der Wahrheit nicht genau genommen habe. Auch diese zusätzlichen Ausführungen der Bekl. zum Weiterbeschäftigungsanspruch führen nicht zur Unzulässigkeit der Berufung, weil das ArbG in seinem Urteil diese zusätzlichen Darlegungen der Bekl. nicht gewürdigt hat. Der Kl. aber hatte sich in der Berufungsbegründung nur mit den Ausführungen im Urteil des ArbG auseinanderzusetzen.

II. Da nach Aufhebung des Urteils des LAG zum Feststellungsantrag zunächst kein Urteil besteht, das die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt hat, kann ein Weiterbeschäftigungsanspruch des Kl. nur entstehen, wenn das LAG aufgrund der erneuten Verhandlung wiederum zu dem Ergebnis kommt, daß die Kündigung der Bekl. unwirksam ist.

1. Bei seiner Entscheidung zum Weiterbeschäftigungsanspruch hat das LAG den Beschluß des Großen Senats vom 27. 2. 1985 (–GS 1/84 – BAGE 48, 122 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht = EzA § 611 BGB Beschäftigungspflicht Nr. 9 mit Anm. Gamillscheg = SAE 1986, 37 mit Anm. Lieb; vgl. zum Beschluß des

Großen Senats auch Dütz, NZA 1986, 209; Färber/Kappes, NZA 1986, 215) zugrunde zu legen. Nach dem Beschluß des Großen Senats, der entsprechende Anfragen des Siebten und Zweiten Senats beantwortet hat, hat außerhalb der Regelungen des § 102 Abs. 5 BetrVG, § 79 Abs. 2 BPersVG der gekündigte ArbN einen arbeitsvertragsrechtlichen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung über den Ablauf der Kündigungsfrist oder bei einer fristlosen Kündigung über deren Zugang hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluß des Kündigungsprozesses, wenn die Kündigung unwirksam ist und überwiegende schutzwerte Interessen des ArbGeb einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen. Außer im Falle einer offensichtlich unwirksamen Kündigung begründet die Ungewißheit über den Ausgang des Kündigungsprozesses ein schutzwertes Interesse des ArbGeb an der Nichtbeschäftigung des gekündigten ArbN für die Dauer des Kündigungsprozesses. Dieses überwiegt in der Regel das Beschäftigungsinteresse des ArbN bis zu dem Zeitpunkt, in dem im Kündigungsprozeß ein die Unwirksamkeit der Kündigung feststellendes Urteil ergeht. Solange ein solches Urteil besteht, kann die Ungewißheit des Prozeßausgangs für sich allein ein überwiegendes Gegeninteresse des ArbGeb nicht mehr begründen. Hinzu kommen müssen dann vielmehr zusätzliche Umstände, aus denen sich im Einzelfall ein überwiegendes Interesse des ArbGeb ergibt, den ArbN nicht zu beschäftigen. Auf die Begründung des Beschlusses des Großen Senats wird verwiesen. Er zieht die Konsequenz aus der Tatsache, daß die Kündigungsschutzklage nicht als Gegengestaltungsklage, sondern als Feststellungsklage konzipiert worden ist und die Rechtsüberzeugung des BAG (seit dem Urteil vom 10. 11. 1955 – 2 AZR 591/54 – BAGE 2, 221 = Nr. 2 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht [SAE 1956, 145 mit Anm. Pieper – d. Red.]), daß der ArbGeb verpflichtet ist, während des unangefochten bestehenden Arbeitsverhältnisses den ArbN nicht nur zu vergüten, sondern auch zu beschäftigen, inzwischen Allgemeingut geworden ist. Ist eine Kündigung des ArbGeb rechtsunwirksam, besteht der Beschäftigungsanspruch über das Ende der Kündigungsfrist hinaus fort, weil das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst worden ist. Ist die Kündigung dagegen wirksam, besteht auch kein Beschäftigungsanspruch des ArbN nach Ablauf der Kündigungsfrist bzw. bei der außerordentlichen Kündigung nach Zugang der Kündigung. Der Große Senat hat in seinem Beschluß einen Ausgleich im Wege einer Interessenabwägung für die Zeit geschaffen, in der eine Ungewißheit über den Ausgang des Kündigungsprozesses besteht. Inzwischen haben die Fachsenate weitere Einzelfragen entschieden: So sind nach dem Urteil des erkennenden Senats vom 13. 6. 1985 (– AZR 410/84 – AP Nr. 19 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht = SAE 1987, 11 mit Anm. Kraft) die Grundsätze des Beschlusses des Großen Senats auch auf den Streit über eine Befristung anzuwenden. Das Senatsurteil vom 19. 12. 1985 (– 2 AZR 190/85 – AP Nr. 17 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht = SAE 1987, 17 mit Anm. Kraft) regelt den Weiterbeschäftigungsanspruch bei wiederholten Kündigungen. Schließlich hat am 10. 3. 1987 der Achte Senat (– 8 AZR 146/84 – [SAE 1987, 251 mit Anm. Bengelsdorf – d. Red.] –) entschieden, werde ein gekündigter ArbN nur wegen der vorläufig vollstreckbaren Verurteilung des ArbGeb im Kündigungsschutzprozeß weiterbeschäftigt, so habe er bei Wirksamkeit der Kündigung Anspruch auf Jahressonderzahlung nur, wenn sie als Lohnanspruch ausgestaltet sei, nicht aber auf Urlaubsabgeltung.

2. Ein Anlaß, sich mit der Kritik des LAG auseinanderzusetzen, bei dem Beschluß des Großen Senats handele es sich um eine unzulässige Rechtsfortbildung, besteht nicht, da das Berufungsgericht seine Auffassung bzw. seine Zweifel nicht begründet hat, sondern sich ausschließlich auf die Entscheidung der Dritten Kammer des LAG Niedersachsen (– 3 Sa 101/85 – LAGE § 611 BGB Beschäftigungspflicht Nr. 14) bezogen hat. Diese Entscheidung stützt ihre Kritik aber allein auf die These, die Kündigungsschutzklage sei keine Feststellungs-, sondern eine Gegengestaltungsklage. Dies aber steht im Gegensatz zum Wortlaut des Gesetzes und der sonst übereinstimmenden Auffassung in der Rechtsprechung und der ganz herrschenden Ansicht im Schrifttum (vgl. nur Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 4 Rz. 4; KR-Friedrich, 2. Aufl., § 4 KSchG Rz. 17; Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 4 Rz. 2, alle m. w. N.). Die angezogene Entscheidung des LAG Niedersachsen kommt dann auch zu dem überraschenden Ergebnis, daß ein Weiterbeschäftigungsanspruch zwar nicht bestehe, daß dennoch aber die

Gerichte für Arbeitsachen im Wege der einstweiligen Verfügung nach § 940 ZPO (sog. offene Regelungsverfügung) den ArbGeb zur Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Beendigung des Rechtsstreit verurteilen können.

III. Kommt das LAG nach Zurückverweisung wiederum zu dem Ergebnis, daß die Kündigung rechtsunwirksam ist, hat es bei der Prüfung, ob dennoch ein überwiegendes Interesse des ArbGeb an der Nichtbeschäftigung des ArbN besteht, zu berücksichtigen, daß nach dem Beschluß des Großen Senats vom 27. 2. 1985 (aaO) dieses überwiegende Interesse sich nicht mehr aus der Ungewißheit des Prozeßausgangs ergeben kann, sondern nur solche zusätzlichen Umstände ein überwiegendes Interesse des ArbGeb begründen können, die auch im streitlos bestehenden Arbeitsverhältnis den ArbGeb zur vorläufigen Suspendierung des ArbN berechtigen würden. Diese Einschränkung ergibt sich – wie die Anschlußrevision zu Recht ausgeführt hat – daraus, daß der Weiterbeschäftigungsanspruch im gekündigten Arbeitsverhältnis nicht über den Beschäftigungsanspruch im ungekündigten Arbeitsverhältnis hinausgehen kann. Ob solche Umstände vorliegen, hat das Berufungsgericht unter Berücksichtigung des beiderseitigen Parteivortrags und einer ggf. hierzu noch notwendig werdenden Beweisaufnahme festzustellen. Der Anschlußrevision ist zuzugeben, daß im angefochtenen Urteil hierzu die erforderlichen Feststellungen und Würdigungen fehlen.

### Anmerkung:

Im wesentlichen verdeutlicht und bekräftigt das Urteil in verschiedenen Punkten Rechtspositionen, die das BAG schon früher bezogen hat. Im Ergebnis ist der Entscheidung zuzustimmen, mit Maßgabe der folgenden Bemerkungen.

#### I. Außerordentliche Kündigung, § 626 BGB

##### 1. Begrenzung des maßgeblichen Sachverhalts durch den Arbeitgeber

Da ein ArbGeb bei Vorliegen eines „wichtigen Grundes“ i. S. d. § 626 I BGB nicht kündigen muß, steht es ihm auch frei, aus einem umfassenderen Geschehensablauf Einzelvorfälle herauszugreifen, auf die allein er seine Kündigung stützen will. Dies ist im Prinzip genauso unstrittig wie die Einsicht, daß der über den einschlägigen Sachverhalt bereits informierte BR im Verfahren nach §§ 102 I oder 103 I BetrVG nicht nochmals vom Geschehen „unterrichtet“ werden muß – pauschale Bezugnahme und Mitteilung der Kündigungsabsicht genügen insoweit (BAG, Urteil vom 27. 6. 1985, AP Nr. 37 zu § 102 BetrVG 1972 = SAE 1986, 309 [Mummenhoff]). Das vorliegende Urteil muß denjenigen ArbGeb Anlaß zu besonderer Vorsicht geben, die es bei einer pauschalen (und damit etwas farblosen) Bezugnahme nicht bewenden lassen, sondern einzelne, als besonders gravierend empfundene Verhaltensweisen des zu kündigenden ArbN im Anhörungsschreiben hervorheben wollen: Ist eine Beschränkung des Kündigungssachverhalts in obigem Sinne nicht gewollt, muß dies unmißverständlich klargestellt werden (etwa Einleitung der Aufzählung mit „insbesondere ...“).

##### 2. „Wichtiger Grund“ bei BR-Mitgliedern

Die Anlegung eines strengeren Maßstabs bei der Qualifikation von Fehlverhalten eines BR-Mitglieds als „wichtiger Grund“ i. S. d. § 626 I BGB (grundlegend BAG, Urteil vom 20. 12. 1961, AP Nr. 16 zu § 13 KSchG = SAE 1962, 158) ist im Lichte des § 78 Satz 2 BetrVG nicht unproblematisch: Der Grat zwischen unzulässiger Begünstigung und Benachteiligung der Amtsträger ist schmal. Die Kritik des LAG Niedersachsen als Vorinstanz (vgl. auch KR-Etzel [2. Aufl. 1984], § 15 KSchG Rz. 26 a) ist dennoch ungerechtfertigt. Zum einen hatte auch das LAG zugunsten des Kl. letztlich die besondere Konfliktsituation berücksichtigt, die sich für einen ArbN bei der Wahrnehmung seines Betriebsratsamtes ergeben kann (A I der Urteilsbegründung). Zum zweiten hatte der Senat schon in seinem Urteil vom 16. 10. 1986 (EWiR § 626 BGB Nr. 1/87, S. 453 [von Hoyningen-Huene]) überzeugend verdeutlicht, daß der „besonders strenge Maßstab“ nur verhindern soll, daß BR-Mitglieder „amtsbedingt“ leichter in kündigungsrelevante Verhaltensweisen geraten. Insofern ist der Ansatz des BAG legitimiert und begrenzt



aus dem Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG, er fügt sich nahtlos dem Amtsträgerschutz des Gesetzes (§§ 15 KSchG, 103 BetrVG) ein. (Problematischer im Lichte des § 78 Satz 2 BetrVG ist eher die von der h. M. befürwortete Berücksichtigung auch „kollektiver Interessen“ bei §§ 626 BGB, 102 BetrVG, vgl. BAG, Urteile vom 22. 8. 1974 = SAE 1975, 213 [Kraft] und 25. 3. 1976, AP Nr. 1 und 6 zu § 103 BetrVG; krit. Schlüter, Anm. in EzA § 103 BetrVG Nr. 6.)

Daß der Sondermaßstab nur anzulegen ist, wenn das Verhalten des ArbN in gewissem Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Amtsfunktionen steht, hat der Senat stets betont. Der jetzt entschiedene Fall gibt jedoch Anlaß, über die Grenzen dieses Schutzansatzes nachzudenken. Was zu den Aufgaben der BR-Mitglieder gehört, ergibt sich zunächst aus dem Gesetz, darüber hinaus aus der pflichtgemäßen Definition sachgerechter Interessenrepräsentanz durch die Mitglieder selbst. Sowohl Betriebsratsamt wie Arbeitsvertrag verletzendes Fehlverhalten kann sich ereignen bei dem überzogenen Einsatz zugunsten einzelner Belegschaftsangehöriger (vgl. Urteil vom 16. 10. 1986, aaO) wie auch bei Wahrnehmung allgemeiner Aufgaben des BR, etwa der Wahrung und Durchsetzung der in § 75 BetrVG aufgestellten Grundsätze. Adressat dieser Norm ist nicht nur der BR als Organ, sondern auch jedes einzelne Mitglied. Wie aber, wenn sich ein BR-Mitglied als „wahrer“ Interessenvertretung der Belegschaft in Abgrenzung auch zum BR selbst aufspielt und wegen selbstherrlich definierter „Mißstände“ gegen den ArbGeb und seine Repräsentanten zu Felde zieht? Oder wenn es einen persönlichen Konflikt mit einem leitenden Angestellten im Gewande „kollektiver Interessenwahrung“ austrägt? (Im vorliegenden Fall nicht ganz ausgeschlossene Möglichkeiten.) Werden die äußersten Vertretbarkeitsgrenzen bei der Definition von „Amtsausübung“ überschritten, kann das BR-Mitglied nicht mehr den in der Anlegung eines „besonders strengen Maßstabs“ liegenden Amtsträgerschutz in Anspruch nehmen.

### 3. „Wichtiger Grund“: Gesamtwürdigung

Daß kündigungsrelevantes Verhalten nicht nur in seinen Einzelelementen, sondern darüber hinaus in seiner Gesamtheit zu würdigen ist, ist allgemein anerkannt: Das Ganze kann mehr sein als die Summe der Einzelvorfälle oder -äußerungen (vgl. Zöllner, ArbR [3. Aufl. 1983], § 22 III 2; Staudinger/Neumann [12. Aufl. 1979], § 626 Rz 25). Ob das LAG diese Selbstverständlichkeit wirklich übersehen hat, erscheint zweifelhaft – immerhin hat es sein Urteil in einer umfassenden Abwägung der gegen und für den Kl. sprechenden Gesichtspunkte gefunden (A I der Urteilsbegründung), und man hätte unterstellen dürfen, daß es dabei auch die Äußerungen des Kl. in ihrer Gesamtheit gesehen und gewürdigt hat. Allerdings ist dieser Teil des Rechtsfindungsprozesses in der Begründung des Berufungsurteils nicht explizit hervorgetreten, was dem BAG den revisionsrechtlichen Ansatz bot, seine vom LAG abweichende Bewertung des Klägerverhaltens einzubringen.

### 4. Fristfragen

a) Die „Berücksichtigung“ auch verfristeter Vorfälle  
Wenn, wie im Vorpunkt angesprochen, erst eine Mehrzahl von Vorfällen „das Maß voll macht“, ergeben sich häufig Fristprobleme (§ 626 II BGB). Dies entweder dergestalt, daß gefragt werden muß, ob sich bei lang andauerndem Fehlverhalten oder Leistungsschwäche ein letzter Teil dieses Gesamtverhaltens gerade in den 14 Tagen vor Ausspruch der außerordentlichen Kündigung ereignet hat (BAG, Urteil vom 17. 8. 1972, AP Nr. 4 zu § 626 BGB Ausschußfrist = SAE 1973, 100 [Beitzke]; BGH, Urteil vom 29.1. 1976, DB 1976, 859). Oder Vorfälle innerhalb der 2-Wochen-Frist stehen im Vordergrund, bedürfen aber – um die Bedeutung eines „wichtigen Grundes“ zu erlangen – der Gesamtschau mit anderen, für sich gesehen schon verfristeten Ereignissen.

Ob es sich in beiden Fällen um dieselbe Sache, nur aus umgekehrter Perspektive handelt, oder um zwei auch inhaltlich verschiedene Probleme, ist streitig. In der ersten Fallgruppe ist der innere Zusammenhang der Geschehnisse tatbestandlich vorgegeben; das BAG fordert ihn (im Sinne einer „Kette“ von Fehlverhalten) aber auch für den Rückgriff auf frühere Vorfälle im Sinne der zweiten Fallgruppe (Urteil vom 10. 4. 1975, AP Nr. 7 zu § 626 BGB Ausschußfrist). Wollte

man hier vom Erfordernis eines „inneren Zusammenhangs“ absehen, könnte ein beliebiger, möglicherweise nebensächlicher Vorfall zum Anlaß genommen werden, eigentlich längst verfristetes Geschehen wieder zu beleben. Hiermit würde der Fristzweck des § 626 II BGB unterlaufen (BAG, Urteil vom 10. 4. 1975, aaO). Der Senat bekräftigt diesen Standpunkt in vorliegendem Fall (A II 3 c der Urteilsbegründung) gegen die abweichende Auffassung des Berufungsgerichts (A I der Urteilsbegründung). Letzteres konnte sich auf vereinzelte Kritik in der Literatur stützen (Herschel, Anm. zu EzA § 626 BGB n.F. Nr. 55; Staudinger/Neumann, aaO, § 626 Rz. 89). Danach liege die Forderung nach einem „inneren Zusammenhang“, nach einer „Kette von Geschehnissen“ neben der Sache; entscheidend sei allein, ob die früheren Vorfälle für den Kündigungsstreit erheblich seien, d. h. ob sie geeignet seien, den Sachverhalt innerhalb der 2-Wochen-Frist „in einem anderen Licht“ erscheinen zu lassen. M.E. handelt es sich hier um ein Scheingefecht. „Erheblichkeit“ in zweiterem Sinne kann nur vorliegen, wenn die alten und neuen Vorfälle in irgendeinem inneren Zusammenhang stehen. Bei willkürlichem Herausgreifen eines nebensächlichen Vorfalles zwecks Wiederbelebung früheren, verfristeten Fehlverhaltens, ohne daß ein innerer Zusammenhang bestünde, würde auch deren „Erheblichkeit“ fehlen. Nichts in den Entscheidungen des BAG deutet darauf hin, daß der geforderte „innere Zusammenhang“ nur durch gleichförmige, sich schlicht wiederholende Ereignisse hergestellt werden könnte – spätestens das vorliegende Urteil sollte dieses Mißverständnis ausgeräumt haben. (Vgl. in diesem Zusammenhang auch die Fälle BAG, Urteil vom 9. 1. 1986, AP Nr. 20 zu § 626 BGB Ausschußfrist [fortdauernde sittliche Fehlhaltung gegenüber Arbeitnehmerinnen]; Urteil vom 14. 11. 1984, AP Nr. 83 zu § 626 BGB [schon früher manifestierter Hang zum Alkoholgenuß im Dienst].)

b) Zur „fiktiven Kündigungsfrist“ bei nur außerordentlich kündbaren Personen

Im Rahmen des § 626 I BGB kann sich verstärkter Schutz gegen ordentliche Kündigungen unvermutet gegen den geschützten ArbN wenden. Dies hatte das BAG in anderen Zusammenhängen bei vorübergehend (gem. § 15 KSchG) oder endgültig ordentlich unkündbaren ArbN (kraft TV) bereits erkannt (Urteil vom 8. 8. 1968, AP Nr. 57 zu § 626 BGB [Unkündbarkeit gem. § 15 KSchG] = SAE 1969, 50 [Thiele]; 14. 11. 1984, AP Nr. 83 zu § 626 BGB [tarifliche Unkündbarkeit]), die Übertragung dieser Erkenntnis auf den vorliegenden Fall (A II 4) war nur folgerichtig. Außerdem nahm sie hier erfreulicherweise der vorläufigen Weiteranwendung des § 622 II 2. Hs. BGB viel von ihrer verfassungsrechtlichen Problematik.

Dennoch nimmt der Senat den Fall zum Anlaß, obiter den Gesetzgeber zur Pflichterfüllung zu mahnen und mit gesetzesvertretendem Richterrecht zu drohen. Auch die gesetzte „Nachfrist“ ist inzwischen abgelaufen, eine Neuregelung des § 622 II 2. Hs. BGB (nach über 5 Jahren seit der Entscheidung des BVerfG!) immer noch nicht in Sicht (im BMJ hält man das BMA für zuständig; dort will man – wie verlautet – eine weitere Entscheidung des BVerfG abwarten). Man kann sich des Eindrucks nicht erwehren, daß der Gesetzgeber in Bonn auf die höchstrichterliche Lückenfüllung geradezu wartet – der Einsatz der Bundesgerichte als „rechtspolitische Vorhut“ des Gesetzgebers scheint Methode zu werden. Die Diskussion um die Grenzen zulässiger Rechtsfortbildung durch das BAG (dazu noch unten II) muß auch diesen Aspekt berücksichtigen.

### II. Weiterbeschäftigungsanspruch

Von allgemeinem Interesse dürften auch die Ausführungen zum Weiterbeschäftigungsanspruch sein. Der Senat referiert des breiteren die vom GS am 27. 2. 1985 (= SAE 1986, 37 [Lieb]) aufgestellten Grundsätze und weist auf deren Umsetzung und weitere Ausformung durch spätere BAG-Urteile hin (vgl. außerdem BAG, Urteil vom 3. 4. 1987, NZA 1988, 37; LAG Frankfurt/M., Urteil vom 23. 3. 1987, NZA 1988, 37 f.; vom 2. 6. 1986, NZA 1988, 38; LAG Köln, Urteil vom 24. 6. 1987, NZA 1988, 39 f.). Zur Auseinandersetzung mit der Kritik, die dieser Beschluß auch (und reichlich, vgl. Nachweise bei Berger-Delhey, NZA 1988, 8 ff., 9 in Fn. 11) erfahren hat, sieht der Senat keinen Anlaß – eigentlich schade, aber letzten Endes doch wohl zu Recht. Wie resümierte ein Richter der französischen Cour de Cassation: „La Cour décide, elle ne discute pas!“. Nur läßt diese

---

Haltung den Charakter der GS-Entscheidung als rechtspolitischen Willensakt deutlicher hervortreten, den Beteuerungen des Gegenstands im Beschluß selbst (SAE 1986, 37, 45) zum Trotz.

Auch auf die abweichende Auffassung des LAG Niedersachsen als Vorinstanz geht das Urteil nur kurz ein, es macht kaum Hehl daraus, daß der Senat diese Kritik für nicht ernsthaft diskutabel hält (B II 2). Angesichts des Umstands, daß die Opposition der Instanzgerichte doch wohl nicht ganz vereinzelt erfolgt (vgl. LAG Köln, Urteil vom 26. 9. 1986, ZIP 1987, 49; ArbG Düsseldorf, Urteil vom 8. 7. 1985, NJW 1985, 2975; ArbG Nienburg, Urteil vom 7. 1. 1986, NZA 1986, 829; auch innerhalb des LAG Niedersachsen haben verschiedene Kammern entschieden, Urteil vom 7. 2. 1986, LAGE § 611 BGB Beschäftigungspflicht Nr. 14 [3. Kammer]; Urteil vom 4. 7. 1986 [Vorinstanz], LAGE § 611 BGB Beschäftigungspflicht Nr. 16 [4. Kammer]), wäre vielleicht ein etwas bemühteres Eingehen auf die Gegenargumente angebracht gewesen.

Sachlich sind die Entscheidungen des LAG Niedersachsen allerdings kaum geeignet, die Position des BAG zum Weiterbeschäftigungsanspruch zu erschüttern. Das vom Berufungsgericht in Bezug genommene Urteil vom 7. 2. 1986 (aaO) stützt sich zwar nicht allein auf die Qualifikation der Kündigungsschutzklage als „Gestaltungsabwehrklage“ (wie der Senat fälschlich angibt), es bietet aber trotz epischer Breite mehr offene Flanken als durchgreifende Argumente.

In erster Linie soll ein Weiterbeschäftigungsanspruch nicht gegeben sein, weil auch eine rechtswidrige Kündigung das Arbeitsverhältnis stets auflöse; § 4 KSchG gewähre dem ArbN nur das Recht, die durch die Kündigung erfolgte Rechtsgestaltung durch einen konträren Gestaltungsakt (d. h. das rechtskräftige Urteil im Kündigungsschutzprozeß) wieder zu beseitigen. Da somit bis zum rechtskräftigen Abschluß des Kündigungsschutzprozesses ein Arbeitsverhältnis nicht bestehe, scheidet auch ein vorläufiger Weiterbeschäftigungsanspruch aus. Diese Argumentation ist eine *petitio principii*. Die Rechtsnatur der Kündigungsschutzklage hängt von der materiellrechtlichen Vorfrage ab, welche Wirkungen eine rechtswidrige Kündigung hat. Insoweit spricht § 1 I KSchG aber eine deutliche Sprache: Die Kündigung ist „rechtsunwirksam“; folgerichtig geht die Formulierung in § 4 KSchG davon aus, daß die sozial nicht gerechtfertigte Kündigung das Arbeitsverhältnis „nicht aufgelöst“ habe. An diesem klaren Gesetzestext kommt das LAG Niedersachsen nicht vorbei, aller ausgedehnten Bemühungen zum Trotz.

In zweiter Linie rügt das LAG unzulässige Rechtsfortbildung. Damit steht es nun gewiß nicht allein, jedoch: Was soll das jetzt, nachdem der Beschluß des GS rechtsgestaltend in die Welt getreten ist? (Vgl. insoweit Gamillscheg, Anm. zu EZA § 611 Beschäftigungspflicht Nr. 9; wie das Berufungsgericht allerdings auch ausführlich LAG Köln, Urteil vom 26. 9. 1986, aaO.). Es spricht viel dafür, gesetzvertretendes und die Rechtswirklichkeit gestaltendes Richterrecht hinsichtlich seines verfassungsrechtlichen Bestandes wie nachkonstitutionelles Gesetzesrecht zu behandeln. Die Beurteilung der Grenzen zulässiger höchstrichterlicher Rechtsfortbildung fällt in die ureigenste Kompetenz des BVerfG (dem die neue Rechtsprechung zur Weiterbeschäftigung auch – wie verlautet – zur Überprüfung vorgelegt ist; zur Möglichkeit von Verfassungsbeschwerden Berger-Delhey, NZA 1988, 8 ff.). Instanzgerichtliche Profilierungsversuche verursachen Rechtsunsicherheit, Ansehensverlust der Rechtspflege bei den Betroffenen und Kosten, die in keinem Verhältnis zum sachlichen Gerechtigkeitserfolg stehen.

Prof. Dr. Michael Coester, Göttingen

#### Hinweis der Redaktion:

Vgl. außer den im Urteil genannten Entscheidungen zur fristlosen Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wegen Beleidigung und Bedrohung eines Vorgesetzten und zum Ablauf der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB BAG vom 7. 5. 1986 – 2 ABR 27/85 = SAE 1987, 58 mit Anm. Manfred Weiss.