

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BetrVG 1972 §§ 111 ff.; KO § 22 Abs. 2, § 26 Satz 2,
§ 59 Nr. 1; ZPO § 138 Abs. 3, § 139

Leitsätze:

1. Mit der Eröffnung des Konkursverfahrens übernimmt der Konkursverwalter auch die Rechte und Pflichten, die sich aus der Arbeitgeberstellung der Gemeinschuldnerin ergeben. Der Konkursverwalter hat deshalb bei allen seinen Rechtshandlungen, die die Arbeitnehmer berühren, die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten (Bestätigung von BAG 23, 62 72 = AP Nr. 8 zu § 72 BetrVG).
2. Die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats entfallen nicht, wenn die Betriebsänderung der Gemeinschuldnerin die zwangsläufige Folge der Eröffnung des Konkursverfahrens ist. Das Wort "geplant" in § 111 BetrVG 1972 ist kein selbständiges Tatbestandsmerkmal, von dessen Vorhandensein die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach §§ 111 f. BetrVG 1972 abhängen würden. Das Wort geplant soll nur sicherstellen, daß der Betriebsrat bei einer geplanten Betriebsänderung in einem möglichst frühen Stadium der Planung zu beteiligen ist.
3. Der von einem entlassenen Arbeitnehmer erhobene Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 BetrVG 1972 besteht auch, wenn der Konkursverwalter die Betriebsänderung durchgeführt hat, ohne mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich auch nur versucht zu haben.
4. Unterläßt es der Konkursverwalter, seinen betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten nachzukommen, so beruhen die daraus sich ergebenden Ansprüche des Arbeitnehmers auf einer "Handlung" des Konkursverwalters im Sinne des § 59 Nr. 1 KO.

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



- 2 -

5. Abfindungsansprüche nach § 113 Abs. 3 BetrVG 1972 sind Masseschulden, wenn der Konkursverwalter nach Eröffnung des Konkursverfahrens eine Betriebsänderung durchführt, ohne einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben.

Aktenzeichen: 1 AZR 16/74

Urteil des BAG vom 17. September 1974

LAG Hamm



1 AZR 16/74

3 Sa 541/73 Hamm

Verkündet am
17. September 1974

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. August 1974 durch den Richter Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Hümme und Hirschmann für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 23. Oktober 1973 - 3 Sa 541/73 - wird auf Kosten des Beklagten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 1. Februar 1955 bei der Firma L KG beschäftigt. Am 25. Januar 1972 wurde auf Antrag dieser Firma das Vergleichsverfahren eröffnet. Der Beklagte wurde zum Vergleichsverwalter bestellt. Die Firma L KG hat sowohl vor wie auch nach Eröffnung des Vergleichsverfahrens dem Betriebsrat immer wieder erklärt, eine Schließung des Betriebes komme nicht in Frage, die Firma werde vielmehr von einem anderen Unternehmen unter Übernahme der Belegschaft fortgeführt. Mit dieser Begründung wurden die von dem Betriebsrat verlangten Verhandlungen über einen Interessenausgleich und die Aufstellung eines Sozialplanes abgelehnt, zuletzt am 16. Februar 1972. Am 17. Februar 1972, mittags, wurde das Konkursverfahren eröffnet. Der Beklagte, der zum Konkursverwalter bestellt worden war, teilte dem Betriebsrat mit, daß die Übernahmeverhandlungen sich zerschlagen hätten und der Betrieb auf jeden Fall geschlossen werden müsse. Noch am selben Tage kündigte er sämtlichen - rund 150 bis 170 - Arbeitnehmern unter Einhaltung der Kündigungsfrist. Der Antrag auf Massenentlassung wurde vom Betriebsrat unter dem Vorbehalt, daß der Beklagte einem Interessenausgleich und einem Sozialplan zustimme, mitunterschrieben. Zu einem Interessenausgleich oder zur Aufstellung eines Sozialplanes kam es in der Folgezeit nicht mehr. Der am 5. Mai 1972 neu gewählte Betriebsrat hatte zwar den Abschluß eines Sozialplanes verlangt und beschlossen, die Einigungsstelle anzurufen. Zunächst mußte jedoch ein Beschlußverfahren mit dem Ziel der Bestellung eines Vorsitzenden der Einigungsstelle durchgeführt werden. Dieses von dem Betriebsrat eingeleitete Verfahren wurde durch eine arbeitsgerichtliche Entscheidung vom 18. Mai 1972 beendet, durch die ein Vorsitzender bestimmt wurde. Die Einigungsstelle trat dann nicht mehr zusammen, da sämtliche Mitglieder des Betriebsrates im Juli 1972 aus dem Betrieb ausschieden. Die

- 3 -



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



- 3 -

Zuständigkeit des noch vom Betriebsrat bestellten Treuhänderausschusses bestreitet der Beklagte. Wegen des mit der Einleitung eines zweiten Beschlußverfahrens zwangsläufig verbundenen weiteren Zeitverlustes legte der Treuhänderausschuß am 30. Januar 1973 sein Amt nieder.

Der Kläger ist der Ansicht, daß der Beklagte zur Zahlung einer Abfindung von 7.600,-- DM verpflichtet sei, da dieser vor der Stilllegung des Betriebs der Firma L KG einen Interessenausgleich nicht versucht und einen Sozialplan nicht vereinbart habe. Diesen Betrag hat der Kläger vorsorglich als nach § 61 Nr. 1 KO bevorrechtigte Forderung zur Konkurstabelle angemeldet. Der Anspruch ist vom Beklagten bereits dem Grunde nach bestritten worden.

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger in erster Linie Auszahlung dieses Betrages, da es sich um eine Masseschuld handle. Der Abfindungsanspruch sei erst nach Konkurseröffnung durch die vom Beklagten beschlossene Stilllegung des Betriebes und die damit in Zusammenhang stehende Auflösung seines Arbeitsverhältnisses entstanden.

Der Kläger hat in der ersten Instanz zuletzt folgende Anträge gestellt:

Den Beklagten zu verurteilen, an ihn 7.600,-- DM zu zahlen, hilfsweise, festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, die zur Konkurstabelle des Amtsgerichtes B unter dem Aktenzeichen 2 N 4/72 angemeldete Forderung als bevorrechtigt gemäß § 61 Ziff. 1 KO anzuerkennen, hilfsweise, die benannte Forderung als einfache Konkursforderung anzuerkennen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, hilfsweise, festzustellen, daß die vom Gericht festgesetzte Abfindung einfache Konkursforderung ist.

Er hat die Ansicht vertreten, dem Kläger stehe kein Abfindungsanspruch zu. Er habe noch am 17. Februar 1972 alsbald nach Konkurseröffnung dem Betriebsrat einen umfassenden Überblick über die Lage des Betriebes und über die

- 4 -



- 4 -

Notwendigkeit der Betriebsstillegung gegeben, nachdem sich in einer Besprechung mit den größten Gläubigern der Gemeinschuldnerin herausgestellt hätte, daß der Gemeinschuldnerin weitere Kredite nicht gewährt würden, und sich daraufhin alle Verhandlungen wegen einer Übernahme des Betriebes durch andere Firmen zerschlagen hätten. Das habe der Betriebsrat eingesehen und sich mit der ordentlichen Kündigung der Arbeitsverhältnisse einverstanden erklärt.

Gegen die Höhe und Angemessenheit des Anspruchs hat der Beklagte Einwendungen nicht erhoben. Er ist jedoch der Ansicht, daß ein Abfindungsanspruch weder als Masseschuld noch als bevorrechtigte Konkursforderung, sondern allenfalls als einfache Konkursforderung bestehen könne.

Das Arbeitsgericht hat den Abfindungsanspruch in der beantragten Höhe als einfache Konkursforderung für begründet angesehen. Es hat demgemäß unter Abweisung der Klage im übrigen festgestellt, daß der Beklagte verpflichtet ist, die zur Konkurstabelle angemeldete Forderung des Klägers als einfache Konkursforderung anzuerkennen.

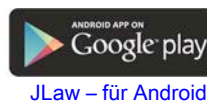
Der Beklagte hat gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel eingelegt. Auf die vom Kläger eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils den Beklagten zur Zahlung von 7.600,-- DM nebst Zinsen verurteilt; entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts hat es die geltend gemachte Forderung als Masseschuld im Sinne des § 59 Abs. 1 KO gewertet.

Mit der Revision begehrt der Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet. Mit der Revision wird Verletzung materiellen und formellen Rechts gerügt.

- 5 -



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



Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht ist der Ansicht, der von dem Kläger gegen den Beklagten als Konkursverwalter geltend gemachte Abfindungsanspruch sei nach § 113 Abs. 3 BetrVG 1972 begründet. Der Beklagte sei auch als Konkursverwalter verpflichtet gewesen, gemäß § 112 Abs. 1 in Verbindung mit § 111 BetrVG 1972 vor Stilllegung des Betriebes der Gemeinschuldnerin und den infolge der Stilllegung ausgesprochenen Kündigungen einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat zu versuchen. Es hat weiter angenommen, der Abfindungsanspruch nehme gemäß § 59 Nr. 1 KO als Masseschuld am Konkurs teil, weil er durch eine Handlung des Beklagten entstanden sei. Diese Ansicht ist richtig. Demgemäß kann **die Revision** keinen Erfolg haben.

Nach § 113 Abs. 3 BetrVG 1972 besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung einer Abfindung dann, wenn der Unternehmer eine geplante Betriebsänderung nach § 111 BetrVG 1972 durchführt, ohne einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben, sofern die Betriebsänderung zu seiner Entlassung oder zu anderen wirtschaftlichen Nachteilen für ihn geführt hat. In einem solchen Falle muß sich der Unternehmer so behandeln lassen, als ob er von einem zustande gekommenen Interessenausgleich ohne zwingenden Grund abgewichen wäre.

Der von dem Kläger geltend gemachte Abfindungsanspruch scheitert nicht schon, wie die Revision meint, daran, daß über das Vermögen seines früheren Arbeitgebers das Konkursverfahren eröffnet worden und der Beklagte zum Konkursverwalter bestellt worden ist. Mit der Eröffnung des Konkursverfahrens sind nicht nur die Verwaltungs- und Verfügungsbefugnisse über das zur Konkursmasse gehörende Vermögen auf den Beklagten übergegangen, er hat zugleich auch die Rechte und Pflichten übernommen, die sich aus der Arbeitgeberstellung der Gemeinschuldnerin ergeben. Dazu gehört auch die Einhaltung der betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben des



Unternehmers und Arbeitgebers. Der Konkursverwalter hat daher bei allen seinen Rechtshandlungen, die die Arbeitnehmer berühren, das Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu beachten. Das hat der Senat schon zum früheren Betriebsverfassungsgesetz entschieden (vgl. BAG 23, 62 [72] = AP Nr. 8 zu § 72 BetrVG). Hieran hat sich auch durch die Neugestaltung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Betriebsänderungen im neuen Betriebsverfassungsgesetz nichts geändert (soweit ersichtlich herrschende Meinung in Rechtslehre und Rechtsprechung: Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 111 Rdnrn. 30, 57; Fitting-Auffarth, BetrVG, 10. Aufl., § 111 Anm. 26; Erdmann-Jüring-Kammann, BetrVG, § 111 Anm. 14; Bürger-Oehmann-Stübing, Handwörterbuch des Arbeitsrechts, 3. Aufl., "Konkurs", 6 a; Brill, AR-Blattei, Konkurs, III, Konkurs und Betriebsrat, Abschn. C III; Brill, aaO, IV, Konkurs und Sozialplan, Abschn. B II; Hanau, ZfA 74, 89 [115]; Kraft, GK-BetrVG, § 1 Anm. 28; Teubner, BB 74, 982 [988]; Rumpff, Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, S. 61; Uhlenbruck, BB 73, 1360 [1362] und KTS 73, 81 [88]; Galperin, Das Betriebsverfassungsgesetz 1972, S. 134, FuBn. 1; a.A. wohl H.J. Müller, KTS 74, 69).

Demgegenüber kann auch nicht eingewendet werden, über die Schließung des Betriebes entscheide im Konkursverfahren gemäß § 132 KO die Gläubigerversammlung; diese trete jedoch nicht in die Stellung des Unternehmers ein, sie sei vielmehr ein Organ der konkursrechtlichen Selbstverwaltung, der Betriebsrat habe daher ihr gegenüber kein Mitberatungs- oder Mitbestimmungsrecht. Der Senat hat im vorliegenden Fall keinen Anlaß zu der Frage Stellung zu nehmen, ob dem Betriebsrat auch gegenüber Entscheidungen der Gläubigerversammlung bei einer geplanten Betriebsstillegung ein Beratungs- und Mitbestimmungsrecht zusteht (Rumpff, aaO; dagegen: Dietz-Richardi, aaO, § 111 Rdnr. 57; Bobrowski-Gaul, Das Arbeitsrecht im Betrieb, 6. Aufl., G V, Rdnr. 22, S. 550; Fitting-Auffarth, aaO, § 111 Anm. 26; Galperin, aaO, S. 134, FuBn. 1; Brill, AuR 67, 337, AR-Blattei,



- 8 -

geplante Stilllegung im Sinne des § 111 BetrVG 1972. Diese Ausführungen sind nicht geeignet, die Annahme des Landesarbeitsgerichts, auch der Konkursverwalter habe vor Durchführung einer Stilllegung mit dem Betriebsrat hierüber zu beraten und mit ihm einen Interessenausgleich zu versuchen, zu erschüttern.

Das Wort "geplant" in § 111 BetrVG 1972 ist kein selbständiges Tatbestandsmerkmal, von dessen Vorhandensein die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach §§ 111 ff. BetrVG 1972 abhängen würden. Das würde dazu führen, daß bei unvorhergesehenen und unerwarteten z.B. durch Katastrophen bedingten Ereignissen der Arbeitgeber von seiner gesetzlichen Pflicht entbunden wäre, einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat zu versuchen. Das Wort "geplant" hat nur eine rein zeitliche Bedeutung; mit diesem Wort soll sichergestellt werden, daß der Betriebsrat bei einer geplanten Betriebsänderung schon in einem möglichst frühen Stadium der Planung zu beteiligen ist. Es besagt dagegen nicht, daß die dem Betriebsrat bei Betriebsänderungen eingeräumten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte dann in Fortfall kommen, wenn eine Betriebsänderung - aus welchen Gründen auch immer - ohne vorausgegangene Planung durchgeführt werden muß. Daß der Gesetzgeber nicht zwischen geplanten und nicht geplanten Betriebsänderungen unterscheiden wollte, ergibt sich aus der Entstehungsgeschichte dieser Gesetzesvorschrift. Der Regierungsentwurf zum Betriebsverfassungsgesetz sah in § 111 Abs. 2 Satz 2 (BT-Drucks. VI/1786) vor, daß bei Betriebsänderungen die durch nicht geplante Einschränkungen der Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb, insbesondere aufgrund einer Veränderung der Auftragslage und der wirtschaftlichen Lage bedingt waren, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entfallen sollte. Diese einschränkende, der Rechtslage nach dem BetrVG 1952 entsprechende Regelung ist nicht Gesetz geworden (vgl.

- 9 -



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



- 9 -

Rumpff, aaO, S. 72/73). Vielmehr war der Ausschuß für Arbeits- und Sozialordnung der Ansicht, diese Korrektiv sei zu unbestimmt und es bestehe die Befürchtung, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates werde zu stark eingeschränkt (zu BT-Drucks. VI/2729 S. 32). Es ist daher davon auszugehen, daß auch bei unvorhergesehenen - also nicht geplanten - Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft zur Folge haben, der Arbeitgeber den Betriebsrat zu unterrichten und einen Interessenausgleich zu versuchen hat. Es widerspricht zudem auch dem in diesen gesetzlichen Bestimmungen zugrunde liegenden sozialen Schutzgedanken, den Arbeitnehmer bei Betriebsänderungen vor wirtschaftlichen Nachteilen zu schützen, wenn bei zwangsläufigen, nicht mehr rechtzeitig planbaren Betriebsänderungen ein Interessenausgleich nicht versucht zu werden brauchte. Gerade in diesen Fällen ergeben sich häufig schwerwiegende Folgen für die Arbeitnehmer.

3. Nicht beigetreten werden kann auch der Ansicht der Revision, die in § 113 Abs. 3 BetrVG 1972 erklärte "entsprechende Anwendung" der Absätze 1 und 2 dieser Vorschrift nehme die Anspruchsvoraussetzungen der genannten Bestimmungen insgesamt in bezug; es bedürfe deshalb dann keines Interessenausgleiches, wenn ein zwingender Grund im Sinne des § 113 Abs. 1 BetrVG 1972, wie es die Eröffnung des Konkursverfahrens sei, die Schließung des Betriebes erforderlich macht. In einem solchen Falle sei der Versuch eines Interessenausgleiches von vornherein zum Scheitern verurteilt. "Entsprechende Anwendung" heißt hier Anwendung, soweit sie mit Sinn und Zweck der in den Absätzen 1 und 2 des § 113 BetrVG 1972 geregelten Tatbestände zu vereinbaren ist. Bei der entsprechenden Anwendung der Absätze 1 und 2 der Gesetzesvorschrift darf daher nicht außer acht gelassen werden, daß § 113 BetrVG 1972 in seinen Absätzen 1 und 2 gegenüber dem Absatz 3 unterschiedliche Tatbestände regelt, bei deren Vorliegen die gleichen Rechtsfolgen - nämlich die Entstehung eines Abfindungs- oder Ausgleichsanspruchs - geknüpft wird.



- 10 -

Voraussetzung der in den Absätzen 1 und 2 aaO geregelten Ansprüche ist, daß der Unternehmer von einem mit dem Betriebsrat zustande gekommenen Interessenausgleich über die Betriebsänderung ohne zwingenden Grund abweicht und der Arbeitnehmer infolge der Betriebsänderung entlassen worden ist (Abs. 1) oder andere wirtschaftliche Nachteile erlitten hat (Abs. 2). Dabei kann es sich, wie der Senat schon zu dem früheren Betriebsverfassungsgesetz entschieden hat, nur um nachträglich entstandene oder eingetretene Umstände handeln (BAG 22, 72 807 = AP Nr. 6 zu § 72 BetrVG). Dagegen regelt Abs. 3 den Fall, daß der Unternehmer eine Betriebsänderung durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat überhaupt versucht zu haben. Der Abfindungsanspruch nach Abs. 3 setzt also voraus, daß der Unternehmer bei der von ihm nach § 111 BetrVG 1972 getroffenen Maßnahme das Beteiligungsrecht des Betriebsrats von vornherein verletzt hat und deshalb ein Interessenausgleich nicht zustande gekommen ist. Da § 113 Abs. 3 BetrVG 1972 einen von den in den Absätzen 1 und 2 unterschiedlichen Tatbestand regelt, beziehen sich die Worte "entsprechende Anwendung" nicht auf die Anspruchsvoraussetzungen dieser Absätze, sondern nur auf die dort ausgesprochene Rechtsfolge.

Es wäre auch mit dem Sinn und Zweck des § 113 BetrVG 1972 nicht zu vereinbaren, wenn ein Unternehmer, der eine erforderliche Betriebsänderung durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat auch nur versucht zu haben, rechtlich gleichgestellt würde dem Unternehmer, der bei Betriebsänderungen die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beachtet und von dem mit dem Betriebsrat zustande gekommenen Interessenausgleich aus zwingenden Gründen abweichen muß. Wollte man dieser Ansicht folgen, dann könnte sich ein Unternehmer unter dem Vorwand des Vorliegens eines zwingenden Grundes eine Betriebsänderung ohne weiteres durchführen,

- 11 -



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



- 11 -

und sich auf diese Weise der Zahlung der möglicherweise entstandenen Abfindungsansprüche der Arbeitnehmer entziehen.

Die Durchführung des Verfahrens nach § 111 BetrVG 1972 war auch nicht sinnlos. Selbst wenn die Eröffnung des Konkursverfahrens über das Vermögen der Gemeinschuldnerin die Schließung des Betriebes erforderlich gemacht hat, so wären doch Verhandlungen über einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat zeitlich und inhaltlich durchaus noch möglich gewesen. Aus den Feststellungen des angefochtenen Urteils ergibt sich, daß dem Beklagten als früheren Vergleichsverwalter über das Vermögen der jetzigen Gemeinschuldnerin die wirtschaftliche Lage des Betriebes nicht unbekannt geblieben sein kann. Aus seinen eigenen Einlassungen ergibt sich weiter, daß es nach Scheitern der Übernahmeverhandlungen zur Eröffnung des Konkursverfahrens und damit u.U. auch zur Schließung des Betriebes kommen konnte. Die Schließung des Betriebes und die daraus folgende Entlassung der Arbeitnehmer war somit für ihn nicht so unvorhergesehen, daß keine Zeit mehr verblieb, mit dem Betriebsrat über einen möglichen Interessenausgleich zu verhandeln, gleich ob für diese Verhandlungen nur ein geringer Spielraum zur Verfügung gestanden haben mag und zu welchem Ergebnis sie geführt hätten. Mindestens über die Modalitäten einer etwa erforderlichen Schließung des Betriebes konnte sinnvollerweise noch verhandelt werden.

4. Schließlich ist dem Landesarbeitsgericht auch darin zu folgen, daß aus der Unterzeichnung der Massenentlassungsanzeige durch den Betriebsrat nicht zugleich auch auf sein Einverständnis mit der Stilllegung des Betriebes geschlossen werden kann. Nach der Rechtsprechung des Senats zu dem früheren Betriebsverfassungsgesetz, von der abzugehen kein Anlaß besteht, muß bei der Bedeutung des Interessenausgleichs nicht zuletzt auch im Hinblick auf mögliche Abfindungszahlungen, das Einverständnis des Betriebsrats mit der Betriebsänderung als solcher unmißverständlich und eindeutig erklärt werden. Hieran fehlt es im vorliegenden Fall.

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



- 12 -

- 12 -

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Betriebsrat seine Zustimmung zu der Massenentlassung nur unter dem ausdrücklichen Vorbehalt erteilt, daß der Beklagte einem Sozialplan zustimme. Eine Zustimmung, die unter einer Bedingung erfolgt, mag diese berechtigt sein oder nicht, erfüllt nicht das Erfordernis der Eindeutigkeit (vgl. BAG 22, 72 [77] und BAG 23, 53 [62] = AP Nr. 6 und 7 zu § 72 BetrVG). Zudem ist es zum Abschluß eines Sozialplanes nicht mehr gekommen. Es kann daher im vorliegenden Fall von einer Zustimmung des Betriebsrats zu der Betriebsschließung keine Rede sein.

Damit steht fest, daß der Beklagte entgegen seinen ihm nach §§ 111 und 112 BetrVG 1972 obliegenden Pflichten die Stilllegung des Betriebes durchgeführt hat, ohne auch nur den Versuch gemacht zu haben, mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich herbeizuführen. Damit sind die Anspruchsvoraussetzungen für die Zahlung einer Abfindung gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG 1972 gegeben.

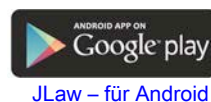
5. Hinsichtlich der Höhe der Forderung können die hierzu von dem Landesarbeitsgericht gemachten Ausführungen, der Beklagte habe gegen die von dem Arbeitsgericht für angemessen erachtete Höhe der Abfindung keine Berufung eingelegt, das arbeitsgerichtliche Urteil sei insoweit rechtskräftig geworden, auf sich beruhen. Das Landesarbeitsgericht hat in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht und der Sitzungsniederschrift vom 17. Mai 1973 festgestellt, der Prozeßbevollmächtigte der Beklagten habe gegen die Höhe und Angemessenheit der geltend gemachten Forderung keinerlei Einwendungen erhoben. Demnach ist die Höhe des Anspruchs als unstreitig anzusehen (§ 138 Abs. 3 ZPO).

Diese Feststellung des Landesarbeitsgerichts ist für das Revisionsgericht bindend. Sie hätte nur mit einem Antrag auf Tatbestandsberichtigung angegriffen werden können (vgl. BAG AP Nr. 32 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers). Ein solcher ist aber nicht gestellt

- 13 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 13 -

worden und er kann auch wegen Fristablaufs nicht mehr gestellt werden. Deshalb kann die Revision jetzt nicht mehr damit gehört werden, das Landesarbeitsgericht habe seine Aufklärungspflicht gemäß § 139 ZPO verletzt; es hätte den Beklagten darüber aufklären müssen, daß der Zahlungsanspruch möglicherweise als Masseschuld oder als bevorrechtigte Konkursforderung angesehen werden müsse; dann hätte er Einwendungen zur Höhe erhoben. Im übrigen ging es im Berufungsverfahren gerade um die konkursrechtliche Qualifikation der Ansprüche.

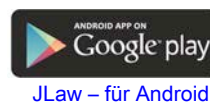
6. Dem angefochtenen Urteil ist schließlich auch darin beizutreten, der Zahlungsanspruch des Klägers sei konkursrechtlich als Masseschuld nach § 59 Nr. 1 KO anzusehen.

Nach dieser Vorschrift sind Masseschulden die Ansprüche, welche aus Geschäften oder Handlungen des Konkursverwalters entstehen. Handlungen im Sinne dieser Vorschrift sind alle vom Konkursverwalter innerhalb seines gesetzlichen Wirkungskreises durch Rechtsgeschäfte oder -handlungen (sonstige einen Rechtserfolg auslösende Handlungen) zu Lasten der Masse zu verstehen (vgl. Mentzel-Kuhn, Kommentar zur Konkursordnung 6. Aufl., § 59 Rdnr. 1; Böhle-Stamschräder, Konkursordnung, 7. Aufl., § 59 Anm. 1). Zu den Handlungen des Konkursverwalters im Sinne dieser Gesetzesvorschrift gehört die ihm in § 129 Abs. 2 KO eingeräumte Befugnis, den Betrieb zu schließen und die zur Durchführung dieser Maßnahme erforderlichen Rechtshandlungen und Rechtsgeschäfte vorzunehmen. Dazu rechnet auch nach § 111 BetrVG 1972 die Pflicht des Konkursverwalters, mit dem Betriebsrat die Stillegung des Betriebes zu beraten und einen Interessenausgleich zu versuchen sowie gemäß § 112 BetrVG 1972 die Verpflichtung, zusammen mit dem Betriebsrat einen Sozialplan aufzustellen (Bürger-Oehmann-Stübing, aaO, Konkurs 4 a ee; Brill, aaO, AR-Blattei, Konkurs IV, C II; Hanau, aaO, ZfA 74 S. 89 116 f.). Einigen sich Betriebsrat und Konkursverwalter über einen Sozialplan, dann beruhen die in ihm festgelegten Abfindungsansprüche auf einem Rechtsgeschäft des Konkursverwalters.

- 14 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 14 -

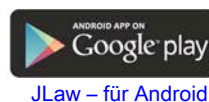
Begründet werden die Abfindungsansprüche durch dieses gemeinsame Handeln des Konkursverwalters und des Betriebsrats. Die Einigung über den Sozialplan ist somit Rechtsgrundlage derartiger Ansprüche und nicht, wie die Revision in Übereinstimmung mit Uhlenbruck annimmt, das ehemalige Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Gemeinschaftschuldnerin; die festgelegte Abfindung knüpft, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, lediglich hieran an. Unterläßt es aber der Konkursverwalter, seinen betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten nachzukommen, so beruhen auch die sich dann ergebenden gesetzlichen Ansprüche des Arbeitnehmers aus § 113 BetrVG 1972 auf "Handlungen" des Konkursverwalters im Sinne des § 59 Nr. 1 KO.

Auch der Hinweis der Revision auf § 22 Abs. 2 in Verbindung mit § 26 Satz 2 KO geht fehl. Nach diesen Bestimmungen der Konkursordnung ist der von dem Arbeitnehmer geltend gemachte Ersatz des ihm durch die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses entstehenden Schadens lediglich eine einfache Konkursforderung. Hierbei handelt es sich aber um eine Sonderregelung. Die Revision verkennt auch, daß der Anspruch nach § 22 Abs. 2 KO sich nur auf den Ersatz des Schadens bezieht, den die vorzeitige Vertragsbeendigung dem Arbeitnehmer verursacht hat. Ansprüche aus einem Sozialplan sollen dagegen ein Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes und die hierdurch entstandenen wirtschaftlichen Nachteile sein (ebenso Brill, aaO, AR-Blattei, Konkurs IV, C I; Hanau, aaO, ZfA 74 S. 89 [113]). Die analoge Anwendung der § 22 Abs. 2 und § 26 Satz 2 KO muß ebenfalls verneint werden. Diese Bestimmungen sind, worauf Hanau (aaO, S. 117) zu Recht hinweist, zu einer Zeit entstanden, als an eine wirtschaftliche Mitbestimmung und einen Sozialplan noch nicht zu denken war. Der dem Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten zugrunde liegende soziale Schutzgedanke hat gegenüber diesen konkursrecht-

- 15 -



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



- 15 -

lichen Bestimmungen Vorrang. Demnach sind die nach Konkurs-
eröffnung in einem Sozialplan festgelegten Abfindungsan-
sprüche Masseschulden im Sinne des § 59 Nr. 1 KO.

Nichts anderes gilt, wenn der Konkursverwalter eine Be-
triebsstillegung durchführt, ohne überhaupt einen Inter-
essenausgleich mit dem Betriebsrat gemäß § 111 BetrVG 1972
zu versuchen. Das Landesarbeitsgericht hat eingehend und
überzeugend ausgeführt, wollte man die in einem Sozialplan
festgesetzten Abfindungen nach § 113 Abs. 3 BetrVG 1972 nur
als einfache Konkursforderung ansehen, so würde damit ein
Anreiz geboten, die vorgeschriebene Mitbestimmung des
Betriebsrats geradezu zu ignorieren und die Schaffung eines
mit dem anzustrebenden Interessenausgleich eng zusammen-
hängenden Sozialplans gerade dann zu erschweren oder gar
praktisch unmöglich zu machen, wenn die Einschaltung des
Betriebsrats besonders dringlich sei.

Dem Landesarbeitsgericht ist somit im Ergebnis und
auch in der Begründung darin beizutreten, daß Abfindungs-
ansprüche nach § 113 Abs. 3 BetrVG 1972 dann Masseschulden
im Sinne des § 59 Nr. 1 KO sind, wenn der Konkursverwalter
nach Eröffnung des Konkursverfahrens eine Betriebsänderung
durchführt, ohne einen Interessenausgleich mit dem Betriebs-
rat versucht zu haben. Nach alledem ist der erhobene
Zahlungsanspruch des Klägers begründet. Die Revision war
daher zurückzuweisen.

gez. Dr. Auffarth

Bichler

Wendel

Hümme

Hirschmann



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

