

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

Gesetz: BetrVG § 102, § 103, §§ 111 ff., § 80 Abs. 1 Nr. 1;
KSchG § 15 Abs. 4; KO § 22

Leitsätze:

1. Eine Kündigung von Betriebsratsmitgliedern wegen Betriebsstillegung ist nur unter Einhaltung der Kündigungsfristen und frühestens zum Zeitpunkt der Stillegung möglich.
2. Auch in sogenannten Eilfällen hat der Arbeitgeber vor Kündigungen die Anhörungsfristen des § 102 Abs. 2 BetrVG einzuhalten. Er kann nicht alsbald nach Mitteilung der Kündigungsabsicht an den Betriebsrat wirksam kündigen, weil der von einer plötzlichen Betriebsstillegung überraschte Betriebsrat schweigt.
3. Der Betriebsrat besteht trotz tatsächlicher Betriebsstillegung jedenfalls noch solange fort, als die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer rechtlich noch nicht beendet sind oder doch deren Beendigung noch nicht feststeht.

Aktenzeichen: 1 AZR 46/75

Urteil des BAG vom 29. März 1977

LAG Niedersachsen



1 AZR 46/75

2 Sa 667/74 Niedersachsen

Verkündet am
29. März 1977

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

URTEIL

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. März 1977 durch den Richter Professor Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Schwarz für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 26. November 1974 - 2 Sa 667/74 - wird zurückgewiesen.

Der Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



Tatbestand:

Die Gemeinschuldnerin war Herstellerin von Fertigbauteilen und beschäftigte ca. 200 Arbeitnehmer. Der im Jahre 1911 geborene Kläger war bei ihr gegen eine Vergütung von zuletzt 1.700,-- DM als Tischler tätig. Seit dem Jahre 1972 war er Mitglied des Betriebsrats.

Am Vormittag des 12. Dezember 1973 stellte die Gemeinschuldnerin beim zuständigen Amtsgericht Antrag auf Eröffnung des Konkursverfahrens. Gegen 13.00 Uhr bat sie den Betriebsrat zu einer Besprechung und eröffnete ihm unter Mitteilung von dem gestellten Antrag, daß die Belegschaft mit sofortiger Wirkung entlassen werde. Der Betriebsrat, der von der Situation überrascht wurde, bemühte sich vergeblich um eine fernmündliche Verbindung zu der zuständigen Industriegewerkschaft.

Daraufhin teilte die Gemeinschuldnerin den zusammengerufenen Betriebsangehörigen mit, der Betrieb werde mit sofortiger Wirkung eingestellt. Für die Belegschaftsangehörigen gebe es keine Beschäftigungsmöglichkeiten mehr; sie seien mit sofortiger Wirkung von der Arbeit befreit. Zwischen den Parteien ist streitig, ob die Gemeinschuldnerin bei dieser Gelegenheit auch erklärt hat, allen Betriebsangehörigen werde mit sofortiger Wirkung gekündigt. Nach der Zusammenkunft sind die Belegschaftsangehörigen nach Hause gegangen. Am Nachmittag des gleichen Tages ist das Konkursverfahren über das Vermögen der Gemeinschuldnerin eröffnet worden. Der Beklagte ist zum Konkursverwalter bestellt worden.

Mit Schreiben vom 27. Dezember 1973 hat der Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers und der anderen Arbeitnehmer der Gemeinschuldnerin " zum nächstmöglichen Termin " gekündigt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, sein Arbeitsverhältnis bestehe noch fort. Am 12. Dezember 1973 sei eine Kündigung überhaupt nicht ausgesprochen worden. An diesem Tage sei bei der Zusammenkunft den Betriebsangehörigen lediglich nahegelegt worden, sofort zu kündigen und eine andere Arbeitsstelle zu suchen; die Belegschaftsangehörigen hätten jedoch gefordert, weiterarbeiten zu können. Jedenfalls sei am 12. Dezember 1973 wie auch am 27. Dezember 1973 kein ordnungsgemäßes



Anhörungsverfahren nach § 102 Abs. 1 BetrVG durchgeführt worden. Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die mit Schreiben vom 27. Dezember 1973 ausgesprochene Kündigung nicht aufgelöst worden ist.

Der Beklagte hat zur Begründung seines Klageabweisungsantrags vorgetragen: Das Arbeitsverhältnis sei bereit am 12. Dezember 1973 wirksam beendet worden. Vor Ausspruch der Kündigung sei der Betriebsrat ordnungsgemäß angehört worden. Ihm sei nämlich noch vor Konkurseröffnung mitgeteilt worden, daß allen Arbeitnehmern gekündigt werde. Der Betriebsrat sei völlig ratlos gewesen und habe keinerlei Erklärungen abgegeben. Er habe daher den von der Gemeinschuldnerin beabsichtigten Kündigungen nicht widersprochen. Angesichts der gebotenen Eile habe die Gemeinschuldnerin dem Betriebsrat keine lange Erklärungsfrist einräumen können. Eine spätere Erklärung des Betriebsrates sei auch gar nicht mehr möglich gewesen. Denn der Betrieb sei sofort eingestellt worden. Damit sei der Betriebsrat selbst zur Auflösung gelangt. Unter diesen Umständen komme es auf die nur vorsorglich am 27. Dezember 1973 ausgesprochene Kündigung nicht mehr an.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.

In der Berufungsinstanz hat der Kläger den Antrag gestellt, unter Zurückweisung der Berufung des Beklagten festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch eine vermeintliche Kündigung vom 12. Dezember 1973 noch durch die Kündigung vom 27. Dezember 1973 aufgelöst worden ist.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten mit dieser Maßgabe zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger die Zurückweisung der Revision begehrt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg. Der Senat tritt der angefochtenen Entscheidung im Ergebnis und in der Be-



gründung bei.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, durch eine etwaige Kündigung vom 12. Dezember 1973 sei das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht aufgelöst worden. Das Berufungsgericht hat insoweit ausgeführt: Es könne dahingestellt bleiben, ob die Gemeinschuldnerin bei der Besprechung mit der gesamten Belegschaft überhaupt eine Kündigung ausgesprochen habe. Nach § 15 Abs. 4 KSchG sei eine Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes im Falle einer Betriebsstillegung frühestens zum Zeitpunkt der Stillegung zulässig, aber keinesfalls mit einer kürzeren Frist als der ordentlichen Kündigungsfrist. Das Anhörungsverfahren nach § 102 Abs. 1 BetrVG sei nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden. Zu einem ordnungsgemäßen Anhörungsverfahren habe neben der Mitteilung der Kündigungsabsicht gehört, daß dem Betriebsrat Gelegenheit hätte gegeben werden müssen, die Kündigung in Abwesenheit des Arbeitgebers zu erörtern, darüber Beschluß zu fassen und den Arbeitgeber über diesen Beschluß zu unterrichten. Die Eilbedürftigkeit sei nicht so groß gewesen, daß der Betriebsrat innerhalb einer halben Stunde habe beraten und Beschluß fassen müssen. Keinesfalls habe der Entschluß des Arbeitgebers zur sofortigen Betriebseinstellung zur Folge, daß er von seinen gesetzlichen Pflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz frei geworden sei. Die Kündigungen hätten auch dem Konkursverwalter überlassen werden können.

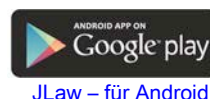
2. Zu Unrecht macht der Beklagte mit der Revision geltend, aus § 15 Abs. 4 KSchG ergebe sich, daß im Falle der Betriebsstillegung die fristlose Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes aus wichtigem Grund zum Zeitpunkt der Stillegung zulässig sei; der wichtige Grund zur außerordentlichen Kündigung habe im vorliegenden Falle in der Stillegung des Betriebes gelegen. Wenn die Kündigung des Klägers vor Betriebsstillegung erfolgt sei, sei davon auszugehen, daß ein ordnungsmäßiges Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG stattgefunden habe. Der Betriebsrat habe, aus welchen Gründen auch immer, der Kündigung - auch nicht vorsorglich - widersprochen.

Im Gegensatz zur Auffassung der Revision läßt § 15 Abs. 4 KSchG nur eine ordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern ausnahmsweise zu, und zwar im Falle der Stillegung des Betriebs

(BAG AP Nr. 5 und 15 zu § 13 KSchG; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., Anhang § 103 Anm. 16; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 11. Aufl., § 103 Anm. 4; A. Hueck-G. Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 15 Anm. 71). Keinesfalls liegt bei einer Betriebsstillegung in aller Regel ein wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung vor; die Umstände, die zur Betriebs-schließung führen, fallen in die Sphäre des Arbeitgebers, die dieser zu vertreten hat (A. Hueck-G. Hueck, aaO; Neumann-Duesberg, AR-Blattei, Betrieb III Stillegung und Einschränkung unter C I 2 b mit zahlreichen Nachweisen). Anhaltspunkte für einen Ausnahmefall, für den die Einhaltung der Kündigungsfrist etwa nicht zumutbar war, sind nicht ersichtlich. Gegenüber den nach § 15 KSchG geschützten Personen muß die Kündigungsfrist eingehalten werden, die sich für sie aus Gesetz, Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag ergibt (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 13 KSchG; A. Hueck-G. Hueck, aaO, Rdnr. 73; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 103 Rdnr. 54). Das gilt auch dann, wenn die Kündigung erst zu einem Termin nach der Stillegung ausgesprochen werden kann.

3. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin beizupflichten, daß für eine etwaige Kündigung vom 12. Dezember 1973 das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG durchzuführen war. Im Falle der Betriebsstillegung ist für die Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes die Zustimmung des Betriebsrats zwar nicht erforderlich, da § 103 BetrVG nicht für die bei der Betriebsstillegung regelmäßig allein mögliche ordentliche Kündigung gilt. Es hat aber wie für alle anderen Arbeitnehmer die Anhörung nach § 102 BetrVG stattzufinden (Dietz-Richardi, § 103 Anm. 2 und Anh. § 103 Anm. 19; Galperin-Löwisch, aaO; Fitting-Auffarth-Kaiser, § 103 Anm. 4; A. Hueck-G. Hueck, aaO, Anm. 72).

Es wird die Ansicht vertreten, die Unterrichtung des Betriebsrats über die beabsichtigte Betriebsstillegung zu einem bestimmten Zeitpunkt sei als gleichzeitige Einleitung des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG anzusehen; wenn ein Arbeitgeber dem Betriebsrat diese Absicht eröffne,

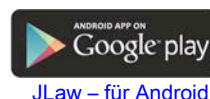


wisse der Betriebsrat zugleich, daß ordentliche Kündigungen gegenüber sämtlichen Betriebsangehörigen zu dem vorgesehenen Stilllegungszeitpunkt in Aussicht genommen seien (LAG Hamm, 21. Juli 1975, BB 1976, 1270 mit krit. Anm. von W. Böhm; zustimmend: Galperin-Löwisch, aaO, § 102 Anm. 34). Es kann dahinstehen, ob dieser Auffassung, insbesondere in dieser Verallgemeinerung zugestimmt werden kann. Denn die Mitteilung beabsichtigter Kündigungen setzt das Anhörungsverfahren überhaupt erst in Gang. Hier hat die Gemeinschuldnerin ohne Rücksicht auf Kündigungsfristen mit sofortiger Wirkung die Einstellung des mit dem Betrieb verfolgten Zwecks angeordnet. Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht angenommen, daß etwaige, am 12. Dezember 1973 ausgesprochene Kündigungen wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrats unwirksam sind (§ 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG). Die an diesem Tage gegen 13.00 Uhr von der Geschäftsleitung der Gemeinschuldnerin dem Betriebsrat erteilten Informationen genügten allenfalls der Vorschrift des § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Der Betriebsrat als Gremium muß dann, bevor die Kündigung erklärt wird, weiter die Möglichkeit zu einer Stellungnahme haben. Der Arbeitgeber kann nicht unmittelbar nach Mitteilung der Kündigungsabsicht an den Betriebsrat annehmen, dieser habe sich in Wahrnehmung seines Beteiligungsrechts mit der Angelegenheit befaßt und mit den Kündigungen abgefunden. Wenn es auch einer ausdrücklichen Aufforderung zur Stellungnahme nach der heutigen Gesetzeslage nicht bedarf, so ist doch für die Anhörung i.S. des § 102 Abs. 1 BetrVG erforderlich, daß dem Betriebsrat Gelegenheit gegeben wird, seine Auffassung zur Kündigungsabsicht des Arbeitgebers darzulegen, gegebenenfalls Bedenken zu äußern oder Widerspruch zu erheben (BAG AP Nr. 3 zu § 102 BetrVG 1972 [zu I 2 b cc der Gründe]; auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, schließt ein Schweigen des Betriebsrats das Anhörungsverfahren erst dann ab, wenn die Fristen des § 102 Abs. 2 BetrVG ungenutzt verstrichen sind; erst dann kann der Arbeitgeber ohne Verletzung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Anhörungspflichten kündigen (vgl. BAG AP Nr. 6 zu § 102 BetrVG 1972 [zu I 2 b der Gründe]; auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).



Die Gemeinschuldnerin hat mit einer etwaigen Kündigung vom 12. Dezember 1973 aber nicht die Fristen des § 102 Abs. 2 BetrVG eingehalten. Eine einseitig vom Arbeitgeber veranlaßte Verkürzung der gesetzlichen Anhörungsfristen des § 102 Abs. 2 BetrVG ist auch in Eilfällen grundsätzlich nicht möglich. Etwas anderes könnte bei betriebsbedingten Kündigungen allenfalls dann gelten, wenn sich die wirtschaftliche Lage des Betriebs plötzlich und unvorgesehen derart verschlechtert, daß der sofortige Ausspruch von Kündigungen unabweisbar notwendig ist (BAG Urteil vom 13. November 1975 - 2 AZR 610/74 - = [demnächst] AP Nr. 7 zu § 102 BetrVG 1972; zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Das Vorliegen solcher Umstände ist nicht dargetan. Verspätete Unternehmerentscheidungen können nicht dazu führen, den gesetzlichen Handlungsspielraum des Betriebsrats in zeitlicher Hinsicht zu beschneiden (BAG, aaO [zu 5 C der Gründe]). Im übrigen müßte der Betriebsrat selbst dann wenigstens die Möglichkeit zu einer internen Beschlußfassung haben. Hier ist ihm überhaupt keine Frist zur Stellungnahme eingeräumt worden.

4. Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht deshalb zu dem Ergebnis gelangt, daß durch eine etwaige Kündigung vom 12. Dezember 1973 das Arbeitsverhältnis weder fristlos noch fristgemäß aufgelöst ist. Das Landesarbeitsgericht hat daraus zutreffend den Schluß gezogen, der Betriebsrat habe im Zeitpunkt der Eröffnung des Konkursverfahrens und noch über diesen Zeitpunkt hinaus fortbestanden. Die Gemeinschuldnerin habe ohne Rücksicht auf die Kündigungsfristen, an die sie gebunden gewesen wäre, die Einstellung des mit dem Betrieb verfolgten Zwecks mit sofortiger Wirkung angeordnet. Wenn in einem solchen Fall mit dem Zeitpunkt, in dem der Betriebszweck nicht mehr verfolgt werde, der Betriebsrat automatisch aufgelöst sei, hätte dies zur Folge, daß die Betriebsangehörigen trotz der einstweiligen noch fortbestehenden Arbeitsverhältnisse ihres Schutzes durch den Betriebsrat beraubt würden. Die Aufgaben des Betriebsrats seien aber z.B.



auch darauf bezogen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt würden (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Derartige Normen gebe es auch hinsichtlich der Vergütung, auf die die Arbeitnehmer wenigstens für die Dauer der Kündigungsfrist auch dann einen Anspruch hätten, wenn durch Anordnung des Arbeitgebers der Betriebszweck nicht mehr weiter verfolgt werde. Der Betriebsrat könne seine Funktion erst verlieren, wenn die Arbeitsverhältnisse zur Auflösung gelangt seien. Auch im Zeitpunkt der Kündigung vom 27. Dezember 1973 habe der Betriebsrat des Betriebes der Gemeinschuldnerin demnach noch bestanden.

5. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist zuzustimmen. Mit der Revision macht der Beklagte geltend, mit der Stilllegung des Betriebes der Gemeinschuldnerin zum 12. Dezember 1973 sei der Betriebsrat automatisch und sofort funktionslos geworden mit der Folge seiner Auflösung. Eine Anhörung des Betriebsrats nach Betriebsstillegung habe nicht mehr erfolgen können, weil der Betriebsrat in diesem Zeitpunkt nicht mehr existiert habe. Ein Betriebsrat ohne Betrieb sei nicht denkbar.

Wegen der besonderen Umstände des vorliegenden Falles braucht auf die allgemeine Problematik dieser Frage nicht eingegangen zu werden. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, daß durch etwaige Kündigungen vom 12. Dezember 1973 Arbeitsverhältnisse weder fristlos noch fristgerecht zur Auflösung gelangt sind. Für einen Fall, in dem der weitere Fortbestand der Arbeitsverhältnisse noch in Betracht kommt, hat der Senat bereits zum BetrVG 1952 ausgesprochen, von einer Betriebsstillegung in dem Sinne, daß der Arbeitgeber ohne Belegschaft sei und sein Betrieb deshalb keinen Betriebsrat mehr habe, könne nicht gesprochen werden; zumindest solange als eine Beendigung der Arbeitsverhältnisse der Belegschaft nicht eingetreten sei, oder noch nicht feststehe, sei der Betriebsrat noch im Amt (BAG 16, 177 [179 f.] = AP Nr. 3 zu § 80 ArbGG 1953). Wie das Landesarbeitsgericht überzeugend ausgeführt hat, behält die Arbeitnehmervertretung, solange zu vertretende



Arbeitnehmer noch vorhanden und deren Rechtsverhältnisse noch ungeklärt oder jedenfalls noch abzuwickeln sind auch dann noch ihren Sinn, wenn durch Anordnung des Arbeitgebers der Betriebszweck nicht mehr weiter verfolgt wird. Das gilt zumindest dann, wenn die ständige Arbeitnehmerzahl nicht unter fünf gesunken ist. Gerade in einer derartigen Krisensituation kommt der Schutzfunktion des Betriebsrats besondere Bedeutung zu.

6. Demnach hat aber auch im Zeitpunkt der Kündigung vom 27. Dezember 1973 der Betriebsrat des Betriebes der Gemeinschuldnerin rechtlich noch bestanden. Mit der Eröffnung des Konkursverfahrens am 12. Dezember hatte der Konkursverwalter auch die Rechte und Pflichten, die sich aus der Arbeitgeberstellung der Gemeinschuldnerin ergeben, zu übernehmen. Der Konkursverwalter hatte deshalb bei allen seinen Rechtshandlungen, die die Arbeitnehmer berühren, die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten (BAG AP Nr. 1 zu § 113 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Der Betriebsrat war daher zu beteiligen, wenn der Konkursverwalter gemäß § 22 KO kündigte (Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO, § 102 Anm. 4; Galperin-Löwisch, aaO, § 102 Anm. 14). Da der Beklagte unstreitig eine Anhörung nach § 102 BetrVG nicht durchgeführt hat, ist auch die Kündigung vom 27. Dezember 1973 unwirksam (§ 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG).

Das führt zur Zurückweisung der Revision.

gez.: Dr. Auffarth Wendel
Gnade Schwarz

Dr. Dieterich befindet
sich in Urlaub und ist
an der Unterschrift
verhindert.
Dr. Auffarth

