Aktenzeichen: 2 AZR 218/83

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 28. Juni 1984
- 2 AZR 218/83 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 28. Mai 1982
Gießen - 2 Ca 626/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 11. Januar 1983
Frankfurt am Main - 3 Sa 795/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anhörung des Betriebsrats bei Änderung des Kündigungssachverhalts

Gesetz: BetrVG § 102; KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung; ZPO §§ 286, 561

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu - 2 AZR 217/83 -

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

2 AZR 218/83
---
3 Sa 795/82 Frankfurt am Main

Verkündet am
28. Juni 1984
Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Juni 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Professor Dr. Röhsler und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Wellhausen und Dr. Bächle für Recht erkannt:

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

JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 11. Januar 1983 - 3 Sa 795/82 - wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger trägt auch die Kosten der Revision.

Von Rechts wegen !

Tatbestand:

Der im Zeitpunkt der umstrittenen Kündigung 22 Jahre alte, ledige Kläger war bei der Beklagten, einem Bauunternehmen, seit 1. August 1976 zunächst als Auszubildender und danach als Maurer beschäftigt.

Am 3. November 1981 hörte die Beklagte den bei ihr bestehenden Betriebsrat zu zehn wegen Arbeitsmangels beabsichtigten ordentlichen Kündigungen, darunter der des Klägers, an. Der Betriebsrat stimmte in einer an diesem Tag abgehaltenen Sitzung den Entlassungen zu.

Am 6. November 1981 teilte die Beklagte dem Betriebsrat mit, daß in der gesamten Bauabteilung einschließlich der Weißbinderabteilung Kurzarbeit erforderlich sei. Der Betriebsrat befaßte sich in einer am 9. November 1981 abgehaltenen außerordentlichen Sitzung unter anderem mit dieser Frage. In der über

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

die Sitzung aufgenommenen Niederschrift ist hierzu folgendes festgehalten:

"...
Antrag von Herrn D (Vertreter des Betriebsratsvorsitzenden):

Am Freitag, den 6. 11. 81 wurde der Betriebsrat von Herrn P in Kenntnis gesetzt, daß Kurzarbeit für den gesamten Baubetrieb einschließlich Weißbinderabteilung angeordnet werden muß. Am 3. 11. 81 wurde in der außerordentlichen Betriebsratssitzung nur über Entlassungen wegen Arbeitsmangel gesprochen. Von Kurzarbeit war keine Rede für 1981.

Aufgrund dieser neuen Situation stellt der Kollege D den Antrag, die Kurzarbeit nur dann anzunehmen, wenn die am 3. 11. 81 zur Kündigung anstehenden Leute bis zum 31. 12. 81 zurückgestellt werden.

Der Antrag von Herrn D wird genehmigt.

..."

Mit Schreiben vom 10. November 1981 teilte die Beklagte dem Betriebsrat folgendes mit:

"Betr.: Kündigung - Kurzarbeit

Die Geschäftsleitung stimmt dem Beschluß des Betriebsrats vom 09. 11. 1981 zu. Danach ist der BR mit der Einführung der Kurzarbeit einverstanden, wenn die vorgesehenen und besprochenen Kündigungen erst zum 31.12.81 ausgesprochen werden."

Gleichzeitig leitete die Beklagte dem Betriebsrat ein Schriftstück folgenden Inhalts zu (künftig: BV-Kurzarbeit):

"Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit

Geschäftsleitung und Betriebsrat der (Beklagten) stimmen darin überein, daß vom 16. November 1981

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

an in den Abteilungen Hochbau und Betonfertigteilwerk kurzgearbeitet wird.

Gießen, 10. November 1981"

Dieses Schriftstück unterzeichneten der Betriebsratsvorsitzende F und der Geschäftsführer der Beklagten.

Mit Schreiben vom 7. Dezember 1981 kündigte die Beklagte dem Kläger und weiteren neun Arbeitern zum 1. Januar 1982.

Gegen diese Kündigung wendet sich der Kläger mit der vorliegenden Klage. Zur Begründung hat er vorgetragen:

Die Kündigung verstoße gegen eine Betriebsvereinbarung, nach der bis zum 31. Dezember 1981 keine Kündigungen hätten ausgesprochen werden dürfen. Diese wirksam zustande gekommene Vereinbarung sei Voraussetzung für die Zustimmung des Betriebsrats zu der BV-Kurzarbeit gewesen. Die Beklagte habe in dem Schreiben der Geschäftsleitung vom 10. November 1981 den Sinn dieser Vereinbarung nachträglich verfälscht.

Die Kündigung sei aber auch wegen fehlender Anhörung des Betriebsrats rechtsunwirksam. Die Anhörung vom 3. November 1981 habe sich nur auf die damals zum nächsten möglichen Termin beabsichtigten Kündigungen bezogen. Mit der Zustimmung, die der Betriebsrat im Hinblick auf die Auftragslage erklärt habe, sei dieses Anhörungsverfahren beendet gewesen. Nach der Mitteilung über die beabsichtigte Einführung von Kurzarbeit sei eine neue Lage entstanden, über die der Betriebsrat habe beraten und be-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

schließen müssen. Wollte die Beklagte entgegen der mit ihm getroffenen Vereinbarung Kündigungen zum 1. Januar 1982 aussprechen, so hätte sie ihn erneut anhören müssen. Dies sei nicht geschehen. Der Betriebsrat habe sich zu den zum 1. Januar 1982 ausgesprochenen Kündigungen nicht äußern können und habe auch keine Informationen erhalten.

Der Kläger hat ferner geltend gemacht, daß die Kündigung auch sozial ungerechtfertigt sei, und beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 7. Dezember 1981 nicht aufgelöst ist und ungekündigt fortbesteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und vorgetragen:

Zwischen ihr und dem Betriebsrat sei weder schriftlich noch mündlich ein Kündigungsverbot bis zum Jahresende 1981 vereinbart worden. Sie habe zunächst beabsichtigt, die Kündigungen, darunter auch die des Klägers, zu einem früheren Zeitpunkt mit der Folge auszusprechen, daß die Arbeitsverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmer bereits Anfang Dezember 1981 beendet worden wären. Hierzu habe der Betriebsrat am 3. November 1981 seine Zustimmung erklärt. Im Hinblick auf die Einführung von Kurzarbeit habe sie dann mit dem Betriebsrat vereinbart, daß die Arbeitsverhältnisse nicht vor dem 31. Dezember 1981 beendet werden sollten. Ihr Schreiben an den Betriebsrat vom 10. November 1981 gebe somit den Inhalt dieser Vereinbarung richtig wieder. Zu der Kündigung des Klägers sei der Betriebsrat auch ordnungsgemäß angehört wor-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

den. An die in dem Schreiben vom 10. November 1981 gegebene Zusage, die Kündigung nicht vor Jahresende wirksam werden zu lassen, habe sie sich gehalten.

Die Beklagte hat ferner im einzelnen vorgetragen, daß die Kündigung wegen Auftragsmangels aus dringenden betrieblichen Erfordernissen sozial gerechtfertigt sei und sie bei der Auswahl des Klägers die sozialen Belange ausreichend berücksichtigt habe.

Das Arbeitsgericht hat nach Vernehmung mehrerer Zeugen, darunter der Betriebsratsmitglieder D und F , die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist ohne Erfolg geblieben.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Das Berufungsgericht hat die Kündigung der Beklagten vom 7. Dezember 1981 zu Recht für wirksam angesehen.

A. Den vom Kläger erhobenen Einwand, die Kündigung verstoße gegen ein von der Beklagten und dem Betriebsrat vereinbartes Kündigungsverbot, hat das Berufungsgericht bereits deshalb für unbegründet angesehen, weil das Arbeitsgericht zutreffend erkannt habe, daß zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat weder eine mündliche noch eine schriftliche Vereinbarung dieses Inhalts zu-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

stande gekommen sei. Diese Würdigung läßt keinen Rechtsfehler erkennen und wird auch von der Revision nicht angegriffen.

B. Das Berufungsgericht hat ferner die Ansicht vertreten, daß der Betriebsrat zu der Kündigung der Beklagten vom 7. Dezember 1981 ordnungsgemäß nach § 102 BetrVG angehört worden sei.

I. Das Berufungsgericht hat hierzu zunächst ausgeführt, es sei davon auszugehen, daß der Betriebsrat in der am 3. November 1981 durchgeführten Anhörung zu der damals beabsichtigten Kündigung des Klägers und weiterer neun Arbeitnehmer umfassend und vollständig informiert worden sei, nämlich über die Person der von den beabsichtigten Kündigungen betroffenen Arbeitnehmer, die Art der Kündigung, die Kündigungsfristen und -termine sowie Arbeitsmangel wegen fehlender Aufträge als Kündigungsgrund. Diese Ausführungen enthalten tatsächliche Feststellungen über den Inhalt der Anhörung, an die das Revisionsgericht nach § 561 Abs. 2 ZPO gebunden ist. Die Revision hat insoweit keine Verfahrensrügen erhoben.

Das Berufungsgericht hat weiter angenommen, die erst am 7. Dezember 1981 ausgesprochene Kündigung sei durch das am 3. November 1981 abgeschlossene Anhörungsverfahren nicht mehr gedeckt, da mehr als ein Monat verstrichen gewesen sei und sich auch der Kündigungssachverhalt im Hinblick auf die beabsichtigte Einführung von Kurzarbeit wesentlich verändert habe. Deshalb habe der Betriebsrat nochmals Gelegenheit erhalten müssen, die beabsichtigten Kündigungen unter den veränderten Gegebenheiten zu

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

überprüfen. Jedoch sei nach der Ankündigung über die beabsichtigte Kurzarbeit ein weiteres Anhörungsverfahren durchgeführt bzw. das abgeschlossene Anhörungsverfahren unter Berücksichtigung der geänderten Umstände wieder aufgenommen worden.

Der Betriebsrat sei selbst davon ausgegangen, die zehn Kündigungen, die Gegenstand der früheren Anhörung gewesen seien, sollten trotz der geänderten Lage ausgesprochen werden. Daß die Beklagte an diesen Kündigungen habe festhalten wollen, habe der Betriebsrat nur nach entsprechender Mitteilung durch die Beklagte annehmen können. Darüber hinaus habe die Beklagte dies durch ihr Schreiben vom 10. November 1981 endgültig klargestellt, wenn danach die Kündigungen auch erst zu einem späteren Termin wirksam werden sollten.

Aufgrund dieser Umstände habe auch der Betriebsrat das Verhalten der Beklagten nur dahin auffassen können, daß er nochmals Gelegenheit zur Stellungnahme zu diesen Kündigungen erhalten sollte. Einer besonderen Aufforderung hierzu habe es nicht mehr bedurft. Der Betriebsrat habe die Gelegenheit auch wahrgenommen und den Beschluß vom 9. November 1981 gefaßt.

Dieses erneute oder wieder aufgenommene Anhörungsverfahren entspreche auch den nach § 102 BetrVG zu stellenden Anforderungen. Von der Einführung von Kurzarbeit und der Verschiebung des Kündigungstermins abgesehen, seien dem Betriebsrat alle für die Kündigung wesentlichen Umstände bereits aus der Anhörung vom 3. November 1981 bekannt gewesen, so daß insoweit eine noch-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

malige Information entbehrlich gewesen sei. Über die Absicht der Einführung von Kurzarbeit habe ihn die Beklagte am 6. November 1981 und über die Verschiebung des Kündigungstermins zum 31. Dezember 1981 spätestens durch ihr Schreiben vom 10. November 1981 unterrichtet. Der Betriebsrat habe in der Sitzung vom 9. November 1981 seine Stellungnahme abgegeben. Die dann mit Schreiben vom 7. Dezember 1981 ausgesprochene Kündigung sei durch dieses erneute oder wieder aufgenommene Anhörungsverfahren gedeckt. Der zeitliche Abstand zwischen Ausspruch der Kündigung und Anhörungsverfahren liege noch in dem für die Wirksamkeit der Anhörung anzunehmenden Rahmen, und der Kündigungssachverhalt habe sich in diesem Zeitraum auch nicht mehr wesentlich verändert.

Diesen Ausführungen ist zuzustimmen.

II. Das Berufungsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß die Anhörung vom 3. November 1981 ordnungsgemäß nach § 102 BetrVG durchgeführt worden und mit der Zustimmung des Betriebsrats zu zehn der damals vorgeschlagenen Kündigungen, darunter der des Klägers, beendet gewesen ist. Dies räumt auch die Revision ein.

1. Nach dem beiderseitigen Parteivortrag in den Vorinstanzen hatte die Beklagte damals die Absicht, diese Kündigungen nach Durchführung der Anhörung auszusprechen. Der Kläger hatte vorgetragen, die Kündigungen sollten zum nächsten zulässigen Termin nach der Anhörung erklärt werden, und die Beklagte hatte behauptet, die Arbeitsverhältnisse sollten bereits Anfang Dezember 1981

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

beendet werden. Es handelte sich somit nicht nur um eine - unwirksame - "Anhörung auf Vorrat", also um eine Anhörung ohne dahinterstehende wirkliche Kündigungsabsicht (vgl. BAG Urteil vom 26. Mai 1977 - 2 AZR 201/76 - AP Nr. 14 zu § 102 BetrVG 1972, zu I 2 b der Gründe).

2. Nach den - vorstehend unter B I dargelegten - bindenden tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts hatte die Beklagte den Betriebsrat damals auch über alle für eine ordnungsgemäße Anhörung wesentlichen Umstände unterrichtet, nämlich Person der zu entlassenden Arbeitnehmer, Art der Kündigung, Kündigungsfrist und Kündigungsgrund (vgl. BAG 26, 27 = AP Nr. 2 zu § 102 BetrVG 1972, zu I 1 der Gründe).

3. Nach der im unstreitigen Teil des Tatbestandes des Berufungsurteils enthaltenen, mit einem Berichtigungsantrag nicht angegriffenen und damit für die Revisionsinstanz bindenden tatsächlichen Feststellung des Berufungsgerichts hatte der Betriebsrat am 3. November 1981 zehn der beabsichtigten Kündigungen, darunter der des Klägers, zugestimmt. Mit dieser Erklärung war das Anhörungsverfahren beendet, da sich aus ihr ergab, daß der Betriebsrat keine weitere Erörterung des Falles mehr wünschte, es sich also um eine abschließende Stellungnahme handelte (vgl. BAG 28, 81 = AP Nr. 8 zu § 102 BetrVG 1972, zu 2 der Gründe). Die Beklagte hätte deshalb nicht noch den Ablauf der Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG abwarten müssen.

III. Wie das Berufungsgericht ferner richtig erkannt hat, reicht

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

unter bestimmten Voraussetzungen auch eine zunächst ordnungsgemäß erfolgte Anhörung zu einer beabsichtigten Kündigung dann nicht mehr aus, wenn der Arbeitgeber bis zum Ausspruch der Kündigung einen längeren Zeitraum verstreichen läßt. Nach der Rechtsprechung des Senats (vgl. Urteil vom 26. Mai 1977, aaO, zu I 2 a und b der Gründe) ist in einem solchen Fall die Länge des zwischen der Beendigung des Anhörungsverfahrens und dem Ausspruch der Kündigung liegenden Zeitraums nicht allein entscheidend. Sofern es sich nicht um eine "Anhörung auf Vorrat" handelt, ist nach dem Sinn und Zweck des Anhörungsverfahrens der Zeitablauf jedenfalls dann rechtlich ohne Bedeutung, wenn sich zwischenzeitlich der dem Betriebsrat unterbreitete Kündigungssachverhalt nicht oder nicht wesentlich verändert hat. Dagegen muß bei einer wesentlichen Änderung, vor allem beim Hinzutreten neuer Kündigungsgründe, der Betriebsrat nochmals Gelegenheit erhalten, die beabsichtigte Kündigung unter den veränderten Gegebenheiten erneut zu überprüfen. Offengelassen hat der Senat (aaO, zu I 2 d der Gründe), ob bei einer längeren Zeitspanne zwischen Anhörung des Betriebsrats und Ausspruch der Kündigung auch auf den "einheitlichen Kündigungswillen" des Arbeitgebers abzustellen, also zu prüfen ist, ob der Arbeitgeber seine ursprüngliche Kündigungsabsicht beibehalten oder inzwischen einen neuen Kündigungsentschluß gefaßt hat, der möglicherweise ein neues Anhörungsverfahren nötig macht (vgl. dazu BAG Urteil vom 14. Oktober 1965 - 2 AZR 455/64 - AP Nr. 26 zu § 66 BetrVG, zu 2 der Gründe; Urteil vom 16. Juni 1976 - 3 AZR 36/75 - AP Nr. 57 zu § 4 TVG Ausschlußfristen, zu II 3 b der Gründe).

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

IV. Auch im vorliegenden Fall braucht die Frage nicht beantwortet zu werden, ob eine erneute Einschaltung des Betriebsrats vor einer hinausgeschobenen Kündigung unabhängig von weiteren Voraussetzungen bereits dann erforderlich ist, wenn der Arbeitgeber seine ursprüngliche Kündigungsabsicht zunächst aufgegeben hatte. Denn das Berufungsgericht hat in tatsächlicher Hinsicht festgestellt, daß die Beklagte nach Abschluß des (ersten) Anhörungsverfahrens trotz der nunmehr im Hinblick auf die beabsichtigte Einführung von Kurzarbeit veränderten Sachlage an den zehn Kündigungen festhalten, d.h. also die Kündigungsabsicht verwirklichen wollte, zu der sie den Betriebsrat am 3. November 1981 angehört hatte. Diese Feststellung ist für den Senat bindend. Die Revision hat auch insoweit keine Verfahrensrüge erhoben.

V. Wie das Berufungsgericht zu Recht angenommen hat, mußte der Betriebsrat deshalb nochmals Gelegenheit erhalten, sich mit den zehn Kündigungen zu befassen, weil sich nach Abschluß der Anhörung vom 3. November 1981 durch die beabsichtigte Einführung von Kurzarbeit der Kündigungssachverhalt wesentlich geändert hatte. Zwar ist während einer Kurzarbeitsperiode eine betriebsbedingte Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG nicht ausgeschlossen. Sie ist jedoch nur dann sozial gerechtfertigt, wenn über die Gründe, die zur Einführung von Kurzarbeit geführt haben, weitergehende inner- oder außerbetriebliche Gründe vorliegen, die ergeben, daß nicht nur vorübergehend, sondern auf unbestimmte Dauer für den gekündigten Arbeitnehmer das Bedürfnis der Weiterbeschäftigung entfallen ist (BAG Urteil vom 17. Oktober 1980 - 7 AZR 675/78 - AP Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu 3 d der

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Gründe). Macht die Einführung von Kurzarbeit somit zusätzliche Überlegungen zur sozialen Rechtfertigung einer betriebsbedingten Kündigung erforderlich, so muß auch der Betriebsrat Gelegenheit erhalten, hierzu Stellung zu nehmen, wenn sich der Arbeitgeber erst nach Beendigung des Anhörungsverfahrens, aber vor Ausspruch der Kündigung zu dieser Maßnahme entschließt.

VI. Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts hat die Beklagte diese Verpflichtung auch erfüllt.

1. Nach dem unstreitigen Sachverhalt hatte der Betriebsrat von der beabsichtigten Einführung von Kurzarbeit durch eine Mitteilung der Beklagten vom 6. November 1981 Kenntnis erhalten. Das Berufungsgericht hat jedoch weiter in tatsächlicher Hinsicht festgestellt, die Beklagte habe dem Betriebsrat noch vor der Betriebsratssitzung vom 9. November 1981 mitgeteilt oder jedenfalls ihm gegenüber klargestellt, daß sie gleichwohl an ihrer Kündigungsabsicht festhalte, und dies sei dem Betriebsrat auch klar gewesen. An diese Feststellungen ist der Senat ebenfalls gebunden, weil hiergegen kein zulässiger und begründeter Revisionsangriff erhoben ist (§ 561 Abs. 2 ZPO).

a) Soweit die Revision im Gegensatz zu den Feststellungen des Berufungsgerichts aus dem Betriebsratsprotokoll vom 9. November 1981 folgert, der Betriebsrat sei vorher nicht von dem Fortbestehen der Kündigungsabsicht der Beklagten unterrichtet worden, sondern habe von sich aus lediglich Bedingungen für die Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeit gestellt, erhebt sie keine den

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Anforderungen des § 554 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. b ZPO genügende Verfahrensrüge. Sie legt keinen Verfahrensfehler des Berufungsgerichts bei der Würdigung des Protokollinhalts dar, sondern setzt ihre eigene Würdigung an die Stelle der Würdigung des Berufungsgerichts. Die Beweiswürdigung ist jedoch für das Revisionsgericht gemäß § 286 ZPO bindend. Das Revisionsgericht kann mangels einer zulässigen Verfahrensrüge nur prüfen, ob die Würdigung auf einem Verstoß gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze beruht. Die Schlußfolgerungen, die das Berufungsgericht aus dem Inhalt des Betriebsratsprotokolls gezogen hat, sind jedoch denkgesetzlich möglich und deshalb für den Senat bindend.

b) Soweit die Revision dem Betriebsratsprotokoll sowie den Aussagen der beiden Betriebsratsmitglieder entnimmt, der Betriebsrat sei davon ausgegangen, daß im Hinblick auf die Kurzarbeit Kündigungen vor Jahresende überflüssig seien und nicht ausgesprochen werden sollten, betrifft diese Feststellung nur die damalige subjektive Auffassung des Betriebsrats zu dieser Frage. Sie widerspricht deshalb nicht der Feststellung des Berufungsgerichts, dem Betriebsrat sei klar geworden, daß die B e k l a g t e an den Kündigungen festhalten wolle.

2. Das Berufungsgericht hat weiter festgestellt, die Beklagte habe durch ihr Schreiben vom 10. November 1981 endgültig klargestellt, daß sie an den zehn Kündigungen festhalten und diese lediglich zu einem späteren Termin wirksam werden lassen wollte. Auch gegen diese tatsächliche Feststellung wendet sich die Revision ohne Erfolg.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

a) Die Revision trägt vor, für die Beklagte sei aus dem ihr mitgeteilten Beschluß des Betriebsrats vom 9. November 1981 die Auffassung des Betriebsrats erkennbar gewesen, daß im Jahre 1981 keine Kündigungen mehr ausgesprochen werden sollten. Daß die Beklagte gegenteiliger Ansicht sei, habe sie in ihrem Schreiben vom 10. November 1981 nicht klar genug zum Ausdruck gebracht. Der Betriebsratsvorsitzende F habe nach seiner Aussage dieses Schreiben lediglich als eine Abschrift angesehen. Ihm sei also nicht klar geworden, worum es in diesem Schreiben überhaupt gegangen sei. Diese Unklarheit gehe zu Lasten der Beklagten.

b) Diese Rügen greifen nicht durch.

Das Berufungsgericht hat den Inhalt des Schreibens vom 10. November 1981 ohne revisiblen Rechtsfehler bestimmt. Die Beklagte hat in diesem Schreiben dem Betriebsratsbeschluß vom 9. November 1981 zugestimmt und anschließend erklärt, "danach" sei der Betriebsrat mit der Kurzarbeit einverstanden, "wenn die vorgesehenen und besprochenen Kündigungen erst zum 31. Dezember 1981 ausgesprochen werden". Der Wortlaut ist in der Tat eindeutig. Der zweite Satz ergibt, daß die Beklagte die Kündigungen zum Jahresende, und damit noch im Jahre 1981, aussprechen wollte. Ihm ist ferner auch unmißverständlich die Ansicht der Beklagten zu entnehmen, sie entspreche damit dem in dem ihr mitgeteilten Beschluß enthaltenen Vorschlag des Betriebsrats. Denn dieser Satz hat gleichzeitig den Charakter einer Bestätigung des Inhalts des Betriebsratsbeschlusses, wie eindeutig aus der auf diesen Beschluß bezugnehmenden Formulierung hervorgeht, "danach" sei der

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Betriebsrat mit der Kurzarbeit einverstanden, wenn ...

Ob der Betriebsrat mit seinem Beschluß etwas anderes zum Ausdruck bringen wollte, ist für die hier maßgebende Frage, welcher Ansicht die Beklagte war und ob sie diese dem Betriebsrat gegenüber eindeutig erklärt hat. unerheblich.

Ohne Bedeutung ist auch, wie der Betriebsratsvorsitzende dieses Schreiben aufgefaßt hat. Wenn er es nur als eine "Abschrift" angesehen hat, so nicht deshalb, wie die Revision folgert, weil ihm der Inhalt nicht klar gewesen ist. Denn nach seiner eigenen Aussage wie auch dem Vortrag des Klägers hat er das Schreiben, das ihm zusammen mit der BV-Kurzarbeit vorgelegt worden war, nicht durchgelesen. Der Kläger kann auch nicht geltend machen, der Betriebsratsvorsitzende habe im Vertrauen auf eine tatsächlich erzielte Vereinbarung dieses Inhalts dem Schreiben keine Bedeutung beimessen müssen und es deshalb ungelesen lassen dürfen. Denn das Berufungsgericht hat sich im Rahmen seiner Ausführungen zum Kündigungsverbot die eingehend begründete Feststellung des Arbeitsgerichts zu eigen gemacht, daß sich die Beklagte und der Betriebsrat auch tatsächlich nicht über ein Kündigungsverbot einig gewesen seien und somit auch keine formlose mündliche Absprache dieses Inhalts zustande gekommen sei. An diese tatsächliche Feststellung ist der Senat gebunden, da die Revision hiergegen keine Verfahrensrüge erhoben hat.

3. Die rechtliche Würdigung dieses Sachverhalts durch das Berufungsgericht, der Betriebsrat habe diese Mitteilung der Be-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

klagten dahin auffassen müssen, er solle nochmals Gelegenheit zur Stellungnahme zu den weiterhin beabsichtigten Kündigungen erhalten, so daß es einer ausdrücklichen Aufforderung hierzu nicht mehr bedurft habe, ist rechtlich ebenfalls nicht zu beanstanden.

Nach den vom Bundesarbeitsgericht für die Einleitung des Anhörungsverfahrens nach § 102 BetrVG entwickelten Grundsätzen ist eine ausdrückliche Aufforderung an den Betriebsrat, zu der beabsichtigten Kündigung Stellung zu nehmen, nicht geboten. Die Aufforderung zur Stellungnahme liegt in aller Regel in der Mitteilung über die Kündigungsabsicht. Der Arbeitgeber kann davon ausgehen, daß der Betriebsrat weiß, daß er mit seiner Stellungnahme, wenn sie beachtet werden soll, an die Fristen des § 102 Abs. 2 BetrVG gebunden ist und dementsprechend seine Rechte ausübt. Maßgebend für die an die Einleitung des Anhörungsverfahrens im konkreten Fall zu stellenden Anforderungen ist der Zweck der Einleitung, den Betriebsrat zu einer Stellungnahme zu veranlassen, damit der Arbeitgeber die Überlegungen des Betriebsrats bei seinem Kündigungsentschluß berücksichtigen kann (BAG 26, 27, zu I 3 der Gründe; BAG 27, 209 = AP Nr. 4 zu § 102 BetrVG 1972, zu III 2 der Gründe).

Muß der Betriebsrat wegen der seit der zunächst durchgeführten Anhörung verstrichenen Zeit und einer wesentlichen Änderung des Kündigungssachverhalts erneut Gelegenheit erhalten, die weiterhin beabsichtigte Kündigung unter den veränderten Gegebenheiten erneut zu überprüfen, so ist in entsprechender Anwendung dieser Grundsätze die Aufforderung zur erneuten Stellungnahme in

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

der Regel in der Mitteilung von den neu eingetretenen Umständen und dem Festhalten an der Kündigungsabsicht zu sehen. Der Arbeitgeber kann dann davon ausgehen, daß der Betriebsrat sein weiteres Überprüfungsrecht kennt und fristgerecht ausübt. Da die Beklagte im vorliegenden Fall nach den Feststellungen des Berufungsgerichts dem Betriebsrat diese Mitteilung gemacht hat, bedurfte es keiner ausdrücklichen Aufforderung zu einer erneuten Stellungnahme mehr.

4. Die weitere Würdigung des Berufungsgerichts, das erneute oder wieder aufgenommene Anhörungsverfahren habe auch im übrigen den Anforderungen des § 102 BetrVG entsprochen, ist ebenfalls frei von Rechtsfehlern.

Nach den in dem Senatsurteil vom 26. Mai 1977 (aaO) aufgestellten Grundsätzen ist dem Betriebsrat Gelegenheit zu geben, die weiterhin beabsichtigte Kündigung unter den veränderten Gegebenheiten erneut zu überprüfen. Danach genügt es, wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat die neu eingetretenen Umstände sowie seinen Willen mitteilt, gleichwohl an der Kündigungsabsicht, die Gegenstand des zuvor durchgeführten und abgeschlossenen Anhörungsverfahrens war, festzuhalten. Die erneute Anhörung soll dem Umstand Rechnung tragen, daß im Hinblick auf die Veränderung des dem Betriebsrat zuvor unterbreiteten Kündigungssachverhalts auch eine Änderung der bisher vom Betriebsrat eingenommenen Haltung möglich erscheint. Schon deshalb muß der Arbeitgeber nicht nochmals sämtliche für ein erstmals einzuleitendes Anhörungsverfahren erforderlichen Daten mitteilen.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Revision rügt in diesem Zusammenhang erfolglos, die Beklagte hätte "neue Kündigungsgründe" vortragen und im einzelnen dartun müssen, inwiefern trotz der Einführung von Kurzarbeit noch im ablaufenden Jahr Kündigungen ausgesprochen werden müßten. Es ging im vorliegenden Fall nicht um neue Kündigungsgründe, sondern um eine wesentliche Änderung des dem Betriebsrat zuvor unterbreiteten Kündigungssachverhalts. Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts hatte die Beklagte dem Betriebsrat von der bevorstehenden Einführung der Kurzarbeit und damit von dem die wesentliche Änderung des Kündigungssachverhalts begründenden Umstand Mitteilung gemacht, der eine nochmalige Beteiligung des Betriebsrats erforderte. Der Betriebsrat hat hierzu in dem Beschluß vom 9. November 1981 Stellung genommen. Die Beklagte hat ihn, für den Betriebsrat aufgrund des Schreibens vom 10. November 1981 eindeutig erkennbar, dahin aufgefaßt und bestätigt, der Betriebsrat sei mit der Verschiebung des Kündigungstermins zum Jahresende 1981 als Gegenleistung für seine Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeit einverstanden. Wenn der Betriebsrat hierauf keine weitere Stellungnahme mehr abgab und die BV-Kurzarbeit unterzeichnete, durfte die Beklagte weiterhin davon ausgehen, der Betriebsrat sei mit dem Hinausschieben des Kündigungstermins einverstanden. Nachdem die Beklagte aus ihrer Sicht einem Vorschlag des Betriebsrats entsprach, ohne daß dieser noch näheren Aufschluß über die betrieblichen Auswirkungen der Kurzarbeit forderte, bestand für sie kein Anlaß, von sich aus dem Betriebsrat noch nähere Einzelheiten mitzuteilen.

5. Das Berufungsgericht hat schließlich zu Recht angenommen,

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

daß auch im Hinblick auf die zwischen der Beendigung des erneuten Anhörungsverfahrens und dem Ausspruch der Kündigung verstrichene Zeit von ca. einem Monat keine nochmalige Anhörung erforderlich war. Da keine weitere Änderung des Kündigungssachverhalts eingetreten ist, ist ein Zeitablauf von solcher Dauer nach dem Sinn und Zweck des Anhörungsverfahrens ohne Bedeutung (vgl. Senatsurteil vom 26. Mai 1977, aaO).

C. Das Berufungsgericht hat weiter angenommen, daß die Kündigung der Beklagten auch sozial gerechtfertigt sei. Die von ihm übernommenen Ausführungen des Arbeitsgerichts zu diesem Punkt sowie seine diese ergänzende Würdigung lassen keinen Rechtsfehler erkennen und werden auch von der Revision nicht angegriffen.

Hillebrecht Dr. Röhsler Triebfürst

G. Wellhausen Dr. Bächle

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS