

Aktenzeichen: 2 AZR 568/80

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 14. Oktober 1982
- 2 AZR 568/80 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 20. August 1979
Frankfurt am Main - 9 Ca 575/78 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 7. August 1980
Frankfurt am Main - 3 Sa 1184/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungswort: Kein konzernbezogener Kündigungsschutz -
Ausnahmen

Gesetz: KSchG 1969 § 1, § 15 Abs. 4; BetrVG 1972 § 102, § 103

Leitsätze:

1. Der Betriebsstillegung, d.h. der Einstellung der betrieblichen Arbeit unter Auflösung der Produktionsgemeinschaft für eine unabsehbare oder zumindest für eine relativ lange Zeit, steht die kurzfristige Weiterbeschäftigung einiger weniger Arbeitnehmer mit Abwicklungs- oder Aufräumarbeiten nicht entgegen (Bestätigung von BAG Urteil vom 17. September 1957 - 1 AZR 352/56 - AP Nr. 8 zu § 13 KSchG; ständige Rechtsprechung).
2. Zur Wahrnehmung und Abwicklung seiner gesetzlichen Aufgaben behält der Betriebsrat auch nach der Betriebsstillegung ein sogenanntes Restmandat. Dies setzt nicht notwendigerweise den Fortbestand der Arbeitsverhältnisse der Betriebsratsmitglieder über den Zeitpunkt der Betriebsstillegung voraus.
3. Das Kündigungsschutzgesetz ist betriebsbezogen, allenfalls unternehmensbezogen, aber nicht konzernbezogen. Der Arbeitgeber ist daher vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung grundsätzlich nicht verpflichtet, eine anderweitige Unterbringung des Arbeitnehmers in einem Konzernbetrieb zu versuchen. Etwas anderes kann sich allerdings aus dem Arbeitsvertrag, einer vertraglichen Absprache oder einer Selbstbindung des Arbeitgebers, etwa aufgrund einer formlosen Zusage oder eines vorangegangenen Verhaltens ergeben.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

2 AZR 568/80

3 Sa 1184/79 Frankfurt am Main

Verkündet am
14. Oktober 1982

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Oktober 1982 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Prof. Dr. Röhslers und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Holzmann und Ramdohr für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 7. August 1980 - 3 Sa 1184/79 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer von der Beklagten am 14. Dezember 1978 ausgesprochenen Kündigung der Klägerin zum 31. März 1979 wegen Betriebsstilllegung, hilfsweise darüber, ob der Klägerin eine Abfindung zusteht.

Die am 12. September 1948 geborene ledige Klägerin trat am 1. Januar 1973 in die Dienste der Beklagten. Sie war in der Abteilung Marketing/Werbung tätig und bezog hierfür ein Monatsgehalt von zuletzt 2.910,-- DM brutto. Die Klägerin gehörte dem bei der Beklagten gebildeten Betriebsrat als stellvertretende Vorsitzende an.

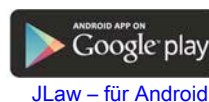
Die Beklagte, ein deutsches Tochterunternehmen der in den USA ansässigen D Incorporated, beschäftigte in ihrer Betriebsstätte in Frankfurt am Main im Innendienst etwa 30 und im Außendienst ca. 24 Arbeitnehmer. Im Juni 1978 kaufte der in Stockholm ansässige, weltweit in den verschiedenen Branchen des Verlags-, Büro und Druckereiwesens tätige Konzern "E AG" sämtliche Aktien der D Inc. auf. Die E AG beschloß, die Aktivitäten der Gesellschaft auf deutschem Boden neu zu gliedern, den Betrieb der Beklagten zu schließen und den Vertrieb der D Produkte in der Bundesrepublik Deutschland allein ihrer Tochtergesellschaft, der EK GmbH in H, die Büromaterialien vertreibt, zu übertragen.

Am 29. September 1978 wurde der Betriebsrat der Beklagten von der Geschäftsleitung der Beklagten über die beabsichtigte Betriebsschließung unterrichtet; in der Folgezeit kam es zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat zu Verhandlungen über den Abschluß eines Interessenausgleichs, die ergebnislos blieben. Zur gleichen Zeit beantragte die Beklagte im Hinblick auf die beabsichtigte Betriebsschließung zum 31. März 1979 mit Schreiben vom 23. Oktober 1978 an den Betriebsrat die Zustimmung zur Kündigung der Klägerin sowie drei weiterer Mitarbeiter. Hiergegen legte der Betriebsrat mit mehreren Schreiben

- 3 -



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



vom 27. Oktober 1978 Widerspruch ein und wies darauf hin, daß er seiner Auffassung nach nicht ordnungsgemäß über die Kündigungsgründe der einzelnen Arbeitnehmer, insbesondere auch der Klägerin, unterrichtet worden sei. Anschließend kam es zwischen der Klägerin und der Beklagten zu Verhandlungen über eine Weiterbeschäftigung bei der EK GmbH in H , die jedoch ohne Erfolg blieben. Mit Schreiben vom 14. Dezember 1978 wurde die Klägerin zum Zeitpunkt der Betriebsstillegung gekündigt, nachdem sie eine ihr zuvor am 10. November 1978 angebotene Halbtagsposition bei der EK GmbH abgelehnt hatte.

Am 23. Februar 1979 beschloß die von dem Betriebsrat angerufene Einigungsstelle einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Danach stimmte der Betriebsrat der Betriebsschließung zum 31. März 1979 zu. Ferner wurde in § 8 folgende Regelung getroffen:

1. Ansprüche aus diesem Sozialplan entfallen für solche Mitarbeiter, die gegen ausgesprochene Kündigungen Klage erhoben haben oder erheben und diese nicht innerhalb einer Frist von 3 Wochen zurücknehmen. Die Mitarbeiter sind über diese Rechtsfolge schriftlich zu belehren; die Frist beginnt mit dem Zugang der Belehrung.
2. In jedem Falle werden Kündigungsschutzabfindungen und Leistungen aus diesem Sozialplan gegeneinander verrechnet.

Die an die Klägerin - bei Unwirksamkeit dieser Klausel - zu zahlende Abfindungssumme beläuft sich der Höhe nach unstreitig auf 11.027,-- DM netto.

Der Betriebsrat faßte am 6. März 1979 den Beschluß, daß die Klägerin über den 31. März 1979 hinaus im Betrieb der Beklagten die Betriebsratsfunktion wahrnehmen sollte.

Nach der Stillegung des Betriebes der Beklagten am 31. März 1979 sind lediglich noch einige Abwicklungsarbeiten erledigt worden. Die Arbeitsverhältnisse von insgesamt neun Arbeitnehmern endeten wegen längerer Kündigungsfristen erst am 30. Juni 1979. Für zwei Arbeitnehmerinnen bestand das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf das Kündigungsverbot nach dem



- 4 -

Mutterschutzgesetz über den 30. Juni 1979 fort. Bei zwei Arbeitnehmern wurde entsprechend einer im Sozialplan vom 23. Februar 1979 getroffenen Vereinbarung das Arbeitsverhältnis um einen Monat verlängert, um diesen die betriebliche Altersversorgung zu erhalten.

Mit ihrer Klage wendet sich die Klägerin gegen die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses und begehrt hilfsweise die Zahlung einer Abfindung.

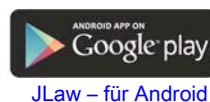
Sie hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei schon deshalb nichtig, weil sie Betriebsratsmitglied sei und der Betriebsrat gemäß der nach § 15 Abs. 4 KSchG auch bei Betriebsstillegung anwendbaren Vorschrift des § 103 BetrVG der Kündigung nicht zugestimmt habe. Da über den 31. März 1979 hinaus mindestens noch fünf Arbeitnehmer tatsächlich weiterbeschäftigt worden seien, seien die Voraussetzungen für die Ausübung einer Betriebsratstätigkeit nicht entfallen, zumal ein entsprechender Beschluß des Betriebsrats vom 6. März 1979 vorliege. Als Betriebsratsmitglied hätte sie nach § 15 Abs. 4 KSchG erst mit der letzten Gruppe entlassen werden dürfen. Auch sei die Kündigung nach § 102 BetrVG unwirksam, da eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates vor Ausspruch der Kündigung nicht erfolgt sei. Die Beklagte habe die Kündigung allein mit Hinweis auf das Kündigungsschreiben vom 23. Oktober 1978 begründet und die persönlichen Daten der Klägerin dem Betriebsrat nicht mitgeteilt. Darüber hinaus hätten die mit der Klägerin am 25. Oktober 1978 aufgenommenen Verhandlungen über eine Weiterbeschäftigung eine erneute Anhörung des Betriebsrats erforderlich gemacht. Die Kündigung sei schließlich auch nach § 1 KSchG sozialwidrig. Sie hätte bei der EK GmbH in H weiterbeschäftigt werden müssen, da das Kündigungsschutzgesetz konzernbezogen sei. In H sei für sie auch eine adäquate Position vorhanden gewesen. Bei wirksamer Kündigung stehe ihr aber der Abfindungsanspruch nach dem Sozialplan zu, denn die Bestimmung des § 8 sei wegen des darin enthaltenen Abkaufs des gesetzlichen Kündigungsschutzes unwirksam. Ferner habe sie einen Abfindungsanspruch nach § 113 BetrVG, da der Betriebsrat

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

- 5 -



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



- 5 -

nicht rechtzeitig und umfassend durch die Geschäftsleitung über die geplante Betriebsänderung unterrichtet worden sei.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 14. Dezember 1978 zum 31. März 1979 nicht aufgelöst worden ist, sondern über den 31. März 1979 hinaus fortbesteht;

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 11.027,-- DM netto zuzüglich einer angemessenen Abfindung gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG, deren Höhe in das Ermessen des erkennenden Gerichts gestellt wird, zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und hilfsweise, das Arbeitsverhältnis aufzulösen.

Sie hat geltend gemacht, die zum Zeitpunkt der Betriebsstillegung ausgesprochene ordentliche Kündigung der Klägerin sei gem. § 15 Abs. 4 KSchG gerechtfertigt und habe nicht der Zustimmung des Betriebsrates nach § 103 BetrVG bedurft. Die nach § 102 BetrVG erforderliche Unterrichtung des Betriebsrates sei dagegen ordnungsgemäß erfolgt. Nach dem 31. März 1979 seien zwar noch Abwicklungsarbeiten in der Buchhaltung ausgeführt, aber keinerlei Tätigkeit mehr nach außen entfaltet worden. Eine Dispositionstätigkeit in der Abteilung Marketing/Werbung, in welcher die Klägerin tätig gewesen sei, sei nicht mehr angefallen. Die ausgesprochene Kündigung erweise sich damit als sozial gerechtfertigt. Denn eine Betriebsschließung sei ein Grund, der die Beendigung von Arbeitsverhältnissen betriebsbedingt sozial rechtfertige. Eine Verpflichtung der EK GmbH, die Klägerin zu übernehmen, habe nicht bestanden. Sie, die Beklagte, habe hierauf auch keinerlei Einfluß gehabt. Abgesehen davon wäre die Klägerin auch nicht bereit gewesen, in H zu arbeiten.

Ein Abfindungsanspruch stehe der Klägerin aufgrund der Bestimmung des § 8 des Sozialplanes nicht zu. Die Voraussetzungen des gesetzlichen Abfindungsanspruches nach § 113 Abs. 3 BetrVG

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



- 6 -

seien nicht gegeben, da sie den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die Betriebsschließung informiert habe. Die Geschäftsleitung der Beklagten sei über die Absicht der Muttergesellschaft erst Ende September 1978 unterrichtet worden und habe daraufhin den Betriebsrat sofort informiert und Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan eingeleitet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeugen He und N und sodann die Berufung der Klägerin zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die von der Klägerin eingelegte Revision ist begründet; sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht.

A. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Kündigung sei aufgrund der durchgeführten Betriebsstillegung gerechtfertigt. Ein Abfindungsanspruch stehe der Klägerin weder aufgrund § 8 Nr. 1 des Sozialplanes noch gem. § 113 Abs. 3 BetrVG zu.

I. Auch bei einer Betriebsstillegung behalte der Betriebsrat über die Kündigung der Arbeitsverhältnisse hinaus ein Restmandat zur Erledigung der noch anfallenden Betriebsratsaufgaben. Die Kündigung von Betriebsratsmitgliedern zum Zeitpunkt der Betriebsstillegung werde hierdurch jedoch nicht berührt. Insbesondere habe durch den Betriebsratsbeschuß vom 6. März 1979 das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht über den 31. März 1979 hinaus verlängert werden können, da das Restmandat vom Betriebsrat in seiner Gesamtheit auszuüben sei.

Die Kündigung der Klägerin sei infolge der Betriebsstillegung betriebsbedingt. Eine Verpflichtung der Beklagten, für eine Unterbringung der Klägerin innerhalb des Konzerns Sorge zu tragen, habe im Hinblick auf die Betriebsbezogenheit des



- 7 -

Kündigungsschutzes nicht bestanden. Ein Sonderfall, der aus Billigkeitsgründen eine andere Betrachtung verlange, liege nicht vor. Abgesehen davon, daß, wenn auch erfolglos, über eine Übernahme der Klägerin durch die EK GmbH verhandelt worden sei, habe es der Klägerin auch freigestanden, von ihrem Recht aus dem Sozialplan Gebrauch zu machen.

Die Kündigung sei auch nicht wegen Verstoßes gegen § 103 BetrVG unwirksam, da diese Vorschrift gem. § 15 Abs. 4 KSchG im Falle der Betriebsstillegung keine Anwendung finde. Das allein maßgebliche Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG sei eingehalten worden. Die Beklagte habe dem Betriebsrat mit Schreiben vom 23. Oktober 1978 von der beabsichtigten Kündigung der Klägerin sowie weiterer drei Mitarbeiter unterrichtet und als Kündigungsgrund die geplante Betriebsstillegung angegeben. Einer Angabe der persönlichen Daten habe es nicht bedurft, da diese Informationen angesichts der Betriebsstillegung keine Rolle gespielt haben. Aufgrund der Aussagen der Zeugen He und N sei zudem davon auszugehen, daß die Beklagte auf Anforderung dem Betriebsrat die näheren Einzelheiten über die für die soziale Auswahl maßgebenden Umstände nachgereicht habe. Unerheblich sei auch, daß der Betriebsrat nicht über die später geführten Verhandlungen mit der Klägerin wegen einer Weiterbeschäftigung bei einem anderen Konzernbetrieb unterrichtet worden sei. Weder deswegen noch wegen des Zeitablaufs zwischen der Stellungnahme des Betriebsrates vom 27. Oktober 1978 und des Kündigungsausspruchs am 4. Dezember 1978 habe es einer erneuten Anhörung des Betriebsrates bedurft, da sich der Kündigungssachverhalt während dieser Zeit nicht geändert habe.

II. Aus dem Sozialplan könne die Klägerin aufgrund des § 8 Nr. 1 keine Abfindung beanspruchen. Diese Regelung sei rechtswirksam; sie nehme dem Arbeitnehmer weder das Recht, Kündigungsschutzklage zu erheben, noch einen bereits anhängigen Kündigungsschutzrechtsstreit fortzuführen. Die im Sozialplan gem. § 8 Nr. 1 vereinbarte Klausel sei auch sachlich gerechtfertigt. Der Arbeitgeber habe ein legitimes Interesse daran, die Folgen einer Betriebsstillegung abschließend zu regeln



und zu vermeiden, daß Mitarbeiter über eine Kündigungsschutzklage höhere Abfindungen erreichen.

Die Klägerin könne einen Abfindungsanspruch auch nicht aus § 113 Abs. 3 BetrVG herleiten, da die Beklagte den Betriebsrat über die geplante Betriebsstillegung rechtzeitig und umfassend unterrichtet sowie einen Interessenausgleich auch tatsächlich erreicht habe.

B. Dieser Würdigung ist schon hinsichtlich der Entscheidung über die Kündigungsschutzklage nur teilweise zu folgen.

I. Nach § 15 Abs. 4 KSchG ist die Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes frühestens zum Zeitpunkt der Betriebsstillegung zulässig, es sei denn, die Kündigung ist zu einem früheren Zeitpunkt durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt. Letzteres ist nicht der Fall. Die Beklagte hat ihren Betrieb am 31. März 1979 stillgelegt. Zu diesem Zeitpunkt ist die Klägerin auch gekündigt worden.

1. Eine Betriebsstillegung setzt die Auflösung der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Betriebs- und Produktionsgemeinschaft voraus, die ihre Veranlassung und zugleich ihren sichtbaren Ausdruck darin findet, daß der Unternehmer die bisherige wirtschaftliche Betätigung in der ernstlichen Absicht einstellt, die Weiterverfolgung des bisherigen Betriebszwecks dauernd oder für eine ihrer Dauer nach unbestimmte, wirtschaftlich nicht unerhebliche Zeitspanne aufzugeben (BAG Urteil vom 17. September 1957 - 1 AZR 352/56 - AP Nr. 8 zu § 13 KSchG; KR-Etzel, § 15 KSchG Rz 79; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 15 Rz 67; G. Hueck, Kündigungsschutz und Mitwirkung des Betriebsrats in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, in Festschrift für das BAG, 1971, S. 243, 268; Neumann-Duesberg, AR-Blattei "Betrieb III", Die Betriebsstillegung, unter B I 1 c aa; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 103 Rz 50; Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG, § 15 Anm. 9). Diese Voraussetzungen einer Betriebsstillegung liegen nach den von der Revision nicht angegriffenen tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts vor. Die Beklagte hat am 31. März 1979 den Betrieb eingestellt. Der Betriebsrat hat im Interessenausgleich und Sozialplan vom



23. Februar 1979 der Betriebsschließung zugestimmt. Soweit Belegschaftsmitglieder nicht von der EK GmbH in H übernommen und weiterbeschäftigt wurden, sind mit wenigen Ausnahmen auch alle Betriebsangehörigen zum 31. März 1979 gekündigt worden und ausgeschieden. Lediglich für einige wenige Arbeitnehmer endete das Arbeitsverhältnis wegen bestehenden Mutterschutzes, längerer Kündigungsfristen oder zur Wahrung von Versorgungsansprüchen rechtlich erst nach diesem Zeitpunkt. Nach der Feststellung des Landesarbeitsgerichts, die von der Klägerin nur mit einem Tatbestandsberichtigungsantrag nach § 320 ZPO hätte angegriffen werden können (BAG Urteil vom 13. März 1964 - 1 AZR 100/63 - AP Nr. 32 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers), sind unstreitig nach dem 31. März 1979 keine regulären Arbeiten, sondern nur noch in der Buchhaltung Abwicklungsarbeiten durchgeführt worden. Diese überwiegend mit externen Kräften und nur zum geringen Teil mit eigenen Arbeitnehmern (nach dem Vortrag der Klägerin sollen zumindest fünf Arbeitnehmer weiterbeschäftigt worden sein) durchgeführten Abwicklungsarbeiten und der Umstand, daß das Arbeitsverhältnis einiger weniger Arbeitnehmer rechtlich erst nach dem 31. März 1979 endete, stehen der Betriebsstillegung im rechtstechnischen Sinne nicht entgegen (BAG Urt. vom 17. September 1957 - 1 AZR 352/56 - AP Nr. 8 zu § 13 KSchG; BAG Urteil vom 6. November 1959 - 1 AZR 329/58 - BAG 8, 207 = AP Nr. 15 zu § 13 KSchG; BAG Urteil vom 23. April 1980 - 5 AZR 49/78 - BAG 33, 94 = AP Nr. 8 zu § 15 KSchG 1969; KR-Etzel, § 15 KSchG Rz 102; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 15 Rz 73). Darin liegt keine stufenweise Betriebsstillegung, die im Hinblick auf § 15 Abs. 4 KSchG den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses der Klägerin über den 31. März 1979 und ihr Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erst mit der letzten Gruppe von Arbeitnehmern zur Folge haben würde (BAG Urteil vom 26. Oktober 1967 - 2 AZR 422/66 - AP Nr. 17 zu § 13 KSchG; auch BAG 33, 94 = AP Nr. 8 zu § 15 KSchG 1969). Die Beklagte hat zum 31. März 1979 unter Kündigung ihrer Arbeitnehmer und der Einstellung ihres Geschäftsbetriebes die zwischen ihr und ihren Arbeitnehmern bestehende Betriebs- und Produktionsgemeinschaft auf Dauer eingestellt. Ein Vertrieb von Schriftprägnern und Prägebändern hat nach dem 31. März 1979 unstreitig nicht mehr stattgefunden.



2. Obwohl Betriebsratsmitglied, konnte die Klägerin demnach gem. § 15 Abs. 4 KSchG zum Zeitpunkt der Betriebsstillegung, also zum 31. März 1979, zulässigerweise gekündigt werden. Die Kündigung verstößt weder gegen § 103 BetrVG noch gegen § 102 Abs. 1 BetrVG. Davon ist das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen.

a) In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der in der Literatur überwiegend vertretenen Auffassung, von der abzuweichen kein Anlaß besteht, bedarf die Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes im Falle der Betriebsstillegung nicht der Zustimmung des Betriebsrates nach § 103 BetrVG; diese Vorschrift findet auf eine Kündigung nach § 15 Abs. 4 KSchG, bei der es sich insoweit um eine ordentliche Kündigung handelt, keine Anwendung (BAG Urteil vom 29. März 1977 - 1 AZR 46/75 - BAG 29, 114 = AP Nr. 11 zu § 102 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 1. Februar 1957 - 1 AZR 478/54 - BAG 3, 341 = AP Nr. 5 zu § 13 KSchG; BAG Urteil vom 6. November 1959 - 1 AZR 329/58 - BAG 8, 207 = AP Nr. 15 zu § 13 KSchG; KR-Etzel, § 15 KSchG Rz 73 ff.; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 15 Rz 71; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 103 Rz 54; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 103 Rz 4; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 4. Aufl., Rz 772; abweichend Bader, BB 1978, 616; Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG, Stand: 1982, § 15 Anm. 15).

Der Wortlaut des § 15 Abs. 4 KSchG, in dem nur von der "Kündigung" gesprochen wird, läßt offen, ob es sich hierbei um eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung handelt. Aus der Entstehungsgeschichte des § 15 Abs. 4 KSchG und aus Sinn und Zweck des § 103 BetrVG folgt aber, daß es sich bei der Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes wegen Betriebsstillegung um eine ordentliche Kündigung handelt, die nicht der Zustimmung des Betriebsrates bedarf. Auch der frühere § 13 KSchG vom 10. August 1951 sah einen besonderen Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder nur dergestalt vor, daß eine ordentliche Kündigung während der Amtszeit grundsätzlich unzulässig war und lediglich bei einer Betriebsstillegung oder Stillegung einer Betriebsabteilung unter bestimmten Voraussetzungen zugelassen wurde. Daran hat sich durch

das Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz vom 14. August 1969 sachlich nichts geändert; im Zuge der damit verbundenen Neufassung des Kündigungsschutzgesetzes vom 25. August 1969 wurde der bisherige § 13 KSchG nunmehr § 15 KSchG und lediglich dessen Absatz 1 durch den Hinweis auf den wichtigen Grund gem. § 626 BGB der neuen Rechtslage angepaßt (KR-Etzel, § 15 KSchG Rz 2; vgl. zur früheren Rechtslage Hueck, KSchG, 4. Aufl., § 13 Rz 25 ff.). Nichts anderes ergibt sich aus der durch die gesetzliche Neuregelung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 geschaffenen neuen Bestimmung des § 103 BetrVG und der damit verbundenen Änderung des § 15 KSchG (KR-Etzel, § 15 KSchG Rz 4 und § 103 BetrVG Rz 4; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 15 Rz 1 ff.; Begründung zum Entwurf des BetrVG, BT-Drucks. VI/1786). Neben der Ausdehnung des besonderen Kündigungsschutzes auf die in § 15 Abs. 1 bis 3 KSchG genannten Personengruppen ist es das erklärte Ziel des Gesetzgebers, durch die Regelung des § 103 BetrVG zu verhindern, daß Betriebsratsmitglieder durch willkürliche außerordentliche Kündigungen aus dem Betrieb entfernt und - durch die bei Ausschöpfung der Rechtsmittel bedingte lange Verfahrensdauer - dem Betrieb entfremdet werden. Die unbestrittene Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung des Betriebsratsmitgliedes wegen Betriebsstillegung wird mithin durch die Neufassung des § 15 KSchG bzw. § 103 BetrVG nicht berührt. Der mit § 103 BetrVG verfolgte Zweck, Betriebsratsmitglieder im Interesse ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben vor ungerechtfertigten Kündigungen zu schützen, trifft bei einer Kündigung wegen Betriebsstillegung auch nicht zu, da in einem stillgelegten Betrieb in der Regel keine Betriebsratsaufgaben mehr zu erfüllen sind. Sollte dies gleichwohl noch der Fall sein, so verbleibt dem Betriebsrat anerkanntermaßen ein sog. Restmandat, welches ihm die Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben auch über die Betriebsstillegung hinaus ermöglicht (dazu vgl. unter I 3). Der besondere Schutz des § 103 BetrVG ist daher insoweit entbehrlich. Der Arbeitgeber kann in einem solchen Falle auch trotz Wegfalls des Zustimmungserfordernisses nach § 103 BetrVG nicht die weitere Amtsausübung des Betriebsrats verhindern.



- 12 -

b) Die Kündigung der Klägerin hat zwar nicht der Zustimmung des Betriebsrates nach § 103 BetrVG, wohl aber der Anhörung nach § 102 Abs. 1 BetrVG bedurft. Dies ist auch - wovon das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen ist - ordnungsgemäß geschehen.

aa) Mit Anschreiben vom 23. Oktober 1978 hat die Beklagte unter Hinweis auf § 102 BetrVG dem Betriebsrat ihre Absicht mitgeteilt, der Klägerin und drei weiteren Mitarbeitern aufgrund der geplanten Betriebsstillegung zum 31. März 1979 zu kündigen. Die Beklagte hat damit den Betriebsrat über den Kündigungssachverhalt hinreichend unterrichtet, zumal der Betriebsrat aufgrund der geführten Verhandlungen über einen Interessenausgleich und, wie sich nicht zuletzt auch aus der abschließenden Stellungnahme des Betriebsrates vom 27. Oktober 1978 zur beabsichtigten Kündigung der Klägerin ergibt, ohnehin darüber informiert gewesen ist. Einer näheren Darlegung des Kündigungssachverhaltes im Anhörungsschreiben hat es daher nicht bedurft (BAG Urteil vom 28. September 1978 - 2 AZR 2/77 - BAG 31, 83 = AP Nr. 19 zu § 102 BetrVG 1972). Wie sich aus den von der Revision nicht angegriffenen und damit gem. § 561 Abs. 2 ZPO für den Senat bindenden tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergibt, hat die Beklagte auf Anforderung dem Betriebsrat auch die erforderlichen Sozialdaten der zu Kündigenden, also auch die der Klägerin, mitgeteilt. Gegen eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates i. S. des § 102 Abs. 1 BetrVG bestehen nach alledem keine durchgreifenden rechtlichen Bedenken.

bb) Unschädlich ist auch, daß die Kündigung der Klägerin erst rund zwei Monate nach dem am 23. Oktober 1978 eingeleiteten Anhörungsverfahren, nämlich erst am 14. Dezember 1978, erfolgt ist. Denn wie der Senat bereits entschieden hat (Urteil vom 26. Mai 1977 - 2 AZR 201/76 - AP Nr. 14 zu § 102 BetrVG 1972), ist eine erneute Anhörung des Betriebsrates nicht erforderlich oder zu verlangen, wenn der Arbeitgeber nach Abschluß des Anhörungsverfahrens bis zum Ausspruch der Kündigung zwar geraume Zeit verstreichen läßt, in der Zwischenzeit sich aber der Kündigungssachverhalt nicht oder nicht wesentlich verändert hat. Die Beklagte hat - und dies wird von der Klägerin auch selbst

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

- 13 -



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



nicht bestritten - weder ihren ursprünglichen Kündigungsentschluß aufgegeben noch später einen neuen Kündigungsentschluß gefaßt. Der maßgebliche Kündigungssachverhalt hat sich durch die nach Einleitung des Anhörungsverfahrens geführten Verhandlungen zwischen der Beklagten und der Klägerin über eine Weiterbeschäftigung bei der EK GmbH in H nicht geändert. Abgesehen davon, daß der Betriebsrat Kenntnis von der Möglichkeit einer eventuellen anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit bei der EK GmbH gehabt und eine solche im Falle der Klägerin sogar selbst angeregt hat, ist auch nach Ablehnung des Weiterbeschäftigungsangebots durch die Klägerin die geplante Betriebsstillegung ausschließlicher Kündigungsgrund geblieben. Das Weiterbeschäftigungsangebot der Beklagten hat die später am 14. Dezember 1978 zum 31. März 1979 ausgesprochene Kündigung nicht beeinflußt. Rechte des Betriebsrates konnten im übrigen auch schon deswegen nicht beeinträchtigt werden, weil sich das Widerspruchsrecht des Betriebsrates gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 b KSchG und § 102 Abs. 3 Ziff. 3 BetrVG, auf das er sich in seiner Stellungnahme vom 27. Oktober 1978 berufen hat, nicht auf eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einem Konzernbetrieb bezieht. Einer erneuten Anhörung des Betriebsrates hat es nicht bedurft.

3. Nach feststehender Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts behält der Betriebsrat zur Wahrung seiner sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz ergebenden Rechte auch über den Zeitpunkt der Betriebsstillegung hinaus ein sog. Restmandat, sofern trotz tatsächlicher Stillegung des Betriebes noch nicht alle Arbeitsverhältnisse rechtlich beendet sind und einzelne Arbeitnehmer mit Abwicklungsarbeiten beschäftigt werden (BAG Beschluß vom 17. Juli 1964 - 1 ABR 3/64 - BAG 16, 177 = AP Nr. 3 zu § 80 ArbGG 1953; BAG Urteil vom 29. März 1977 - 1 AZR 46/75 - BAG 29, 114 = AP Nr. 11 zu § 102 BetrVG 1972; BAG Beschluß vom 14. November 1978 - 6 ABR 85/75 - AP Nr. 6 zu § 59 KO; BAG Beschluß vom 30. Oktober 1979 - 1 ABR 112/77 - AP Nr. 9 zu § 112 BetrVG 1972). Entgegen der Auffassung der Revision führt ein solches vom Betriebsrat insgesamt auszuübendes Restmandat aber nicht zu einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisse



des einzelnen Betriebsratsmitgliedes und damit zu einer entsprechenden Einschränkung des § 15 Abs. 4 KSchG. Auch das Arbeitsverhältnis der Klägerin hat sich demnach nicht deshalb, weil sie sich auf ein sog. Restmandat berufen kann, über den Zeitpunkt der Betriebsstillegung hinaus verlängert. Ebenso konnte auch der Betriebsratsbeschuß vom 6. März 1978 keine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin bewirken.

a) Die Auffassung, daß das dem Betriebsrat zuzubilligende Restmandat nicht zu einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses führt, steht - obwohl bislang nicht ausdrücklich ausgesprochen - im Einklang mit der bisherigen Rechtsprechung (BAG aaO; ferner auch BAG Urteil vom 23. April 1980 - 5 AZR 49/78 - BAG 33, 94 = AP Nr. 8 zu § 15 KSchG 1969). Sie wird auch im Schrifttum nicht bezweifelt (vgl. KR-Etzel, § 15 KSchG Rz 119). Soweit sich die Revision in diesem Zusammenhang auf Fitting/Auffarth/Kaiser (BetrVG, 13. Aufl., § 103 Rz 6), Galperin/Löwisch (BetrVG, 6. Aufl., § 103 Rz 51) und Kammann/Hess/Schlochauer (BetrVG, § 103 Rz 21) beruft, geben diese Fundstellen für die gegenteilige Ansicht der Revision nichts her. Die Ausführungen in den angeführten Fundstellen beziehen sich auf den hier nicht vorliegenden Fall der Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes vor der Betriebsstillegung wegen fehlender Beschäftigungsmöglichkeit. Bei dieser Sachverhaltsgestaltung soll das Betriebsratsmitglied bis zur endgültigen Betriebsstillegung im Betrieb verbleiben, wie dies auch der Regelung des § 15 Abs. 4 KSchG entspricht, um die betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben wahrzunehmen. Ist dagegen eine Betriebsstillegung bereits erfolgt, so wird - was die Revision übersieht - auch von Fitting/Auffarth/Kaiser (aaO, § 112 Rz 16 b), Galperin/Löwisch (aaO, § 111 Rz 9) und Kammann/Hess/Schlochauer (aaO, § 21 Rz 26) nicht die Ansicht vertreten, es bedürfe zur Ausübung des vom Betriebsrat insgesamt wahrzunehmenden Restmandats einer Verlängerung der Arbeitsverhältnisse der einzelnen Betriebsratsmitglieder.

b) Die von der Revision vertretene Auffassung würde nicht nur in Widerspruch zu der gesetzlichen Regelung des § 15 Abs. 4 KSchG stehen, wonach auch das Arbeitsverhältnis eines

Betriebsratsmitgliedes unter Einhaltung der Kündigungsfrist wirksam zum Zeitpunkt der Betriebsstillegung beendet werden kann, sondern auch zu einer nach § 78 BetrVG unzulässigen Bevorzugung von Betriebsratsmitgliedern gegenüber den anderen von einer Betriebsstillegung betroffenen Arbeitnehmern führen. Das dem Betriebsrat zukommende Restmandat zwingt nicht zu einer Verlängerung der Arbeitsverhältnisse, da die Beendigung der Arbeitsverhältnisse ihn in diesem Falle nicht hindert, möglicherweise noch anfallende Betriebsratsaufgaben wahrzunehmen. Es reicht aus, die Zeit, die Betriebsratsmitglieder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für Betriebsratsaufgaben aufwenden, ihnen in entsprechender Anwendung des § 37 Abs. 3 BetrVG wie Arbeitszeit zu vergüten (KR-Etzel, § 15 KSchG Rz 119). Die Frage, ob und inwieweit solche Betriebsratsmitglieder zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben im stillgelegten Betrieb gegen ihren neuen Arbeitgeber einen Anspruch auf unbezahlte Freizeit haben, stellt sich hier nicht und kann dahingestellt bleiben.

4. Auf andere Gründe, die zumindest ihre zeitweise Weiterbeschäftigung über den Zeitpunkt der Betriebsstillegung hinaus rechtfertigen würde und wodurch ihr die Wahrnehmung eventuell noch anfallender Betriebsratsaufgaben erleichtert worden wäre, hat sich die Klägerin in diesem Zusammenhang nicht berufen. Die Klägerin hat - § 15 Abs. 4 KSchG schließt die Berufung auf § 1 KSchG nicht aus (vgl. dazu KR-Etzel, § 15 KSchG Rz 93; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 15 Rz 79) - nicht geltend gemacht, und sie hat auch nicht aufgezeigt, daß sie wegen besonderer sozialer Schutzbedürftigkeit i. S. von § 1 Abs. 3 KSchG vor anderen Arbeitnehmern mit Abwicklungsarbeiten hätte weiterbeschäftigt werden müssen (vgl. Urteil des Senats vom 16. September 1982 - 2 AZR 271/80 - DB 1983, 504 = BB 1983, 314). Auch der Betriebsrat hat in seinem Widerspruchsschreiben vom 27. Oktober 1978 keine Weiterbeschäftigung der Klägerin zur Abwicklung verlangt.

II. Das Landesarbeitsgericht ist von der Betriebsbezogenheit des Kündigungsschutzgesetzes ausgegangen und hat deshalb eine Verpflichtung der Beklagten bzw. der E AG für eine Unterbringung der Klägerin bei der Konzerntochter EK GmbH



in H oder anderswo innerhalb des Konzerns der E AG Sorge zu tragen, nicht für gegeben erachtet. Eine Konzernbezogenheit des Kündigungsschutzgesetzes hat das Landesarbeitsgericht zutreffend verneint.

1. Eine betriebsbedingte Kündigung ist - und dies gilt auch für eine nach § 15 Abs. 4 KSchG ausgesprochene Kündigung (Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 15 Rz 79; KR-Etzel, § 15 KSchG Rz 93) - nur dann sozial gerechtfertigt, wenn auch keine Möglichkeit zur anderweitigen Beschäftigung des Arbeitnehmers im Beschäftigungsbetrieb oder gegebenenfalls in einem anderen Betrieb des Unternehmens besteht. Das Kündigungsschutzgesetz ist insoweit betriebsbezogen (BAG Urteil vom 25. September 1956 - 3 AZR 102/54 - BAG 3, 155 = AP Nr. 18 zu § 1 KSchG; BAG Urteil vom 12. März 1968 - 1 AZR 413/67 - BAG 20, 345 = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Krankheit; BAG Urteil vom 28. November 1968 - 2 AZR 76/68 - BAG 21, 221 = AP Nr. 19 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung) und darüber hinaus unter im Streitfall nicht klärungsbedürftigen Voraussetzungen auch unternehmensbezogen (BAG Urteil vom 22. November 1973 - 2 AZR 543/72 - AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; BAG Urteil vom 5. August 1976 - 3 AZR 110/75 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit). Ob und inwieweit eine Beschäftigungsmöglichkeit im Konzernbereich in Betracht zu ziehen ist, ist bislang nicht entschieden. In der Entscheidung vom 18. Oktober 1976 - 3 AZR 576/75 - (AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung) hat das Bundesarbeitsgericht die Frage der Konzernbezogenheit des Kündigungsschutzgesetzes ausdrücklich offengelassen, da der gekündigte Arbeitnehmer ein Angebot auf Weiterbeschäftigung in einem Konzernbetrieb abgelehnt hatte und es deshalb im entschiedenen Falle auf diese Frage nicht ankam (vgl. in diesem Zusammenhang zur Frage der Übernahme von Versorgungspflichten BAG Urteil vom 13. Juli 1973 - 3 AZR 385/72 - AP Nr. 1 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Konzern). Da die Beklagte und die EK GmbH unstreitig keine Betriebe eines einheitlichen Unternehmens sind, sondern jeweils abhängige Unternehmen im Konzernbereich der E AG, ist mithin fraglich, ob die Beklagte eine Beschäftigungsmöglichkeit der Klägerin in der EK GmbH berücksichtigen mußte.



2. Unter Hinweis auf den insoweit eindeutigen Gesetzeswortlaut (§ 1 Abs. 2 KSchG), der grundsätzlichen Betriebsbezogenheit des Kündigungsschutzgesetzes und der rechtlichen Selbständigkeit der Konzernunternehmen, wird im Schrifttum überwiegend ein konzerndimensionaler Kündigungsschutz verneint (Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz 114 d, 143; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 4. Aufl., Rz 507; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 102 Rz 63; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 102 Rz 140; Stege/Weinspach, BetrVG, 4. Aufl., § 102 Rz 136; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 102 Rz 111; Herschel, Anmerkung zu EzA § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung Nr. 5; Wiedemann/Strohn, Anmerkung zu AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; a. A. Bösche, Die Rechte des Betriebsrats bei Kündigungen, 1979, S. 120; für eine beschränkte Konzernbezogenheit Martens, Das Arbeitsverhältnis im Konzern, Festschrift für das BAG, 1979, S. 367 ff. und Konzen, Arbeitsrechtliche Drittbeziehungen, ZfA 1982, S. 259 ff.). Bei einer betriebsbedingten Kündigung ist im Rahmen der sozialen Rechtfertigung danach nur zu prüfen ob für den Arbeitnehmer eine anderweite Beschäftigungsmöglichkeit im Beschäftigungsbetrieb (Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz 114 a; Herschel/Steinmann, KSchG, 5. Aufl., § 1 Rz 41 a, 44 KR-Becker, § 1 KSchG Rz 300; Maus, § 1 KSchG, Rz 185; Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG, § 1 Anm. 20; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 4. Aufl., Rz 503) oder gegebenenfalls in einem anderen Betrieb des Unternehmens besteht (Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz 114 b; KR-Becker, § 1 KSchG Rz 306 f.; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 4. Aufl., Rz 507; Löwisch, DB 1975, 349, 350; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 102 Rz 94; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 4. Aufl., § 131 I 2, S. 715 und § 133 II 2, S. 722). Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, auch eine etwaige anderweite Beschäftigungsmöglichkeit des Arbeitnehmers innerhalb des Konzerns zu berücksichtigen, besteht nach der h. L. nicht. Auch wenn sich diese im wesentlichen auf den Beschäftigungsbetrieb lokalisierte gesetzliche Betrachtungsweise angesichts der heutigen wirtschaftlichen Entwicklung, die sich durch zunehmende Unternehmenskonzentration auszeichnet

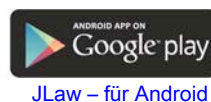
Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



als zu eng erweise (so KR-Becker, § 1 KSchG Rz 300), könne eine Beschäftigungsmöglichkeit in einem anderen Konzernunternehmen - da mit einem Arbeitgeberwechsel verbunden - nur bei dessen Übernahmebereitschaft im Rahmen der Interessenabwägung Berücksichtigung finden (so Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz 114 d unter Hinweis auf BAG AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Von einem Betrieb, der nicht der vertragliche Arbeitgeber ist, könne schließlich nicht so ohne weiteres die "Weiterbeschäftigung" vom Arbeitnehmer verlangt werden.

Demgegenüber spricht sich Martens (Das Arbeitsverhältnis im Konzern, in Festschrift für das BAG, 1979, S. 367, 376 ff.) und ihm folgend auch Konzen (Arbeitsrechtliche Drittbeziehungen, ZfA 1982, 259, 305 ff.) in Anlehnung an den Fürsorge- und den Gleichbehandlungsgrundsatz für eine eingeschränkte Ausweitung des Kündigungsschutzes auf den Konzernbereich in der Weise aus, daß dem Arbeitnehmer zwar nicht das allgemeine Arbeitsplatzrisiko, wohl aber die konzernspezifischen Risiken interner Organisationsverschiebungen genommen werden sollen. Sofern der Arbeitsplatzverlust auf einer Maßnahme der Konzernspitze beruht, also auf konzerninterne Gründe und nicht auf solche der allgemeinen Marktsituation zurückzuführen ist, dann soll eine konzernpolitische und rechtlich im Wege der "Durchgriffshaftung" auch durchsetzbare Verpflichtung bestehen, den freigesetzten Arbeitnehmer auf einem freien bzw. bestehenden Arbeitsplatz in einem anderen Konzernbetrieb weiterzubeschäftigen.

3. Nach § 1 Abs. 2 KSchG ist eine Kündigung sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Sie ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann. Letzteres gilt nicht nur dann, wenn der Betriebsrat hierwegen schriftlich widersprochen oder der Arbeitnehmer für das Unternehmen im ganzen eingestellt worden ist (BAG Urteil vom 5. August 1976 - 3 AZR 110/75 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit; BAG Urteil vom



28. November 1968 - 2 AZR 76/68 - BAG 21, 221 = AP Nr. 19 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; BAG Urteil vom 22. November 1973 - 2 AZR 543/72 - AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung).

a) Die gesetzliche Regelung ist sowohl ihrem Wortlaut als auch ihrem Sinn und Zweck nach eindeutig. Vor dem Hintergrund dieser eindeutigen normativen Gesetzeslage bleibt daher kein Raum für eine auch nur teilweise Ausdehnung des Kündigungsschutzes auf den Konzernbereich oder für eine "extensive Auslegung" des Unternehmensbegriffes in Fällen eines sog. "konzernspezifischen Beschäftigungsrisikos" (vgl. Martens, aaO, S. 382 Fußn. 41). Eine konzernbezogene Ausweitung des Kündigungsschutzgesetzes würde methodisch eine unzulässige Rechtsfortbildung contra legem darstellen (Larenz, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 1979, S. 417 ff.). Das Kündigungsschutzgesetz ist betriebsbezogen, allenfalls unternehmensbezogen, keinesfalls aber konzernbezogen. Daran ist festzuhalten.

b) Einem konzerndimensionalen Kündigungsschutz steht bei der gegenwärtigen gesetzlichen Konzeption auch grundlegend der Umstand entgegen, daß es sich bei den Konzernunternehmen um jeweils rechtlich selbständige Unternehmen handelt (§ 17 Abs. AktG), also um selbständige Rechtspersönlichkeiten, die lediglich unter einer einheitlichen Leitung (Konzernleitung) zusammengefaßt sind (§ 18 AktG). Ein konzernbezogener Kündigungsschutz würde daher nicht nur gegen den Wortlaut des § 1 Abs. 2 KSchG verstoßen, sondern darüber hinaus auch mit dem Grundsatz der rechtlichen Selbständigkeit der Konzernunternehmen in einem unüberbrückbaren Widerspruch stehen (vgl. Wiedemann/Strohn in Anmerkung zu AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; Martens, aaO, S. 369, 373). Daran vermag auch die in den §§ 54 ff. BetrVG geregelte Möglichkeit der Errichtung von Konzernbetriebsräten nichts zu ändern. Denn der Gesetzgeber hat insoweit allein den Besonderheiten des Konzerns für den Bereich der Betriebsverfassung Rechnung getragen, nicht aber - auch nicht mittelbar - eine Öffnung zugunsten eines konzernbezogenen Kündigungsschutzgesetzes bezweckt.

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



oder in Aussicht stellen wollen. Denn andernfalls hätte der Gesetzgeber in § 102 Abs. 3 BetrVG (ebenso § 1 Abs. 2 KSchG) den Widerspruch des Betriebsrates nicht nur auf eine Versetzung im Betrieb oder Unternehmen beschränkt. Ausschließlicher Sinn und Zweck dieser gesetzlichen Regelung in §§ 54 ff. BetrVG ist es, daß die Arbeitnehmer über den Konzernbetriebsrat Gelegenheit erhalten, mit der Konzernspitze unmittelbar Kontakt aufzunehmen und sie bei beteiligungspflichtigen Entscheidungen der Konzernleitung ihre Interessen wahren können (Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 54 Rz 1; Fabricius, GK-BetrVG, vor § 54 Rz 51 ff.; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 54 Rz 1; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 54 Rz 1).

c) Die Verneinung eines konzerndimensionalen Kündigungsschutzes widerspricht auch nicht dem in § 613 a BGB zum Ausdruck gebrachten Rechtsgedanken. Diese Vorschrift, die dem Arbeitnehmer im Falle des Betriebsüberganges den Arbeitsplatz erhalten will, setzt den rechtsgeschäftlichen Übergang eines Betriebes oder Betriebsteiles auf einen neuen Erwerber voraus und hat damit auch zur Voraussetzung, daß die übergehenden Arbeitsplätze ihre Identität behalten (vgl. Wiedemann/Strohn in Anm. zu AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Bei einer Funktionsverlagerung, die mit dem Aufbau oder der Erweiterung eines Betriebes mit neuen Arbeitsstellen an einem anderen Ort unter gleichzeitiger Stilllegung eines anderen Betriebs verbunden ist, trifft dies aber gerade nicht zu. Der Betrieb geht in einem solchen Falle eben nicht in seiner organisatorischen Einheit auf den Erwerber über, sondern wird aufgelöst; lediglich die bisher innerhalb des Konzerns vom stillgelegten Betrieb ausgeübte Funktion bleibt insofern erhalten, als diese nunmehr von einem anderen Konzernbetrieb mit übernommen wird. Für eine auch nur entsprechende Anwendung des § 613 a BGB bleibt kein Raum; dessen Sinn ist es allein, die Arbeitsplätze bei einem Inhaberwechsel des Betriebs zu erhalten, nicht aber im Falle einer Betriebsstilllegung einen Übergang der Arbeitsverhältnisse dann zu bewirken, wenn der gesamte Aufgabenbereich (oder ein Teil davon) von einem anderen Betrieb des Konzerns mit übernommen wird. Die angesichts der Unternehmenskonzentration möglicherweise berechnete Forderung nach einer konzernbezogenen

Betrachtungsweise des Kündigungsschutzes stellt sich nach alledem als ein rechtspolitisches Anliegen dar, dem nur durch den Gesetzgeber, nicht aber im Wege der richterlichen Rechtsfortbildung entsprochen werden kann.

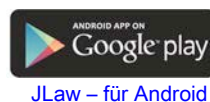
III. Obschon mit dem Landesarbeitsgericht die Konzernbezogenheit des Kündigungsschutzgesetzes zu verneinen ist und die Beklagte insoweit grundsätzlich nicht verpflichtet war, vor Ausspruch der betriebsbedingten Kündigung eine anderweitige Unterbringung der Klägerin in einem anderen Betrieb des Konzerns zu versuchen, ist das angefochtene Urteil gleichwohl aus den nachstehenden Gründen aufzuheben und der Rechtsstreit an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

1. Auch wenn ein konzerndimensionaler Kündigungsschutz nicht besteht, so sind aufgrund besonderer Sachverhaltsgestaltungen doch Ausnahmefälle denkbar, in denen eine konzernbezogene Betrachtung möglich und geboten ist. Davon ist nicht nur dann auszugehen, wenn sich ein anderes Konzernunternehmen ausdrücklich zur Übernahme des Arbeitnehmers bereit erklärt hat und dieser Umstand im Rahmen der Interessenabwägung zu berücksichtigen ist (BAG Urteil vom 18. Oktober 1976 - 3 AZR 576/75 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz 114 d), sondern auch und vor allem dann, wenn sich eine solche Verpflichtung unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag oder einer sonstigen vertraglichen Absprache ergibt. Der Arbeitnehmer kann nach dem Arbeitsvertrag von vorn herein für den Unternehmens- und Konzernbereich eingestellt worden sein oder - obwohl nur für einen bestimmten Betrieb eingestellt - sich arbeitsvertraglich mit einer Versetzung innerhalb der Unternehmens- bzw. Konzerngruppe einverstanden erklärt haben. Bei einer solchen Vertragsgestaltung muß der Arbeitgeber als verpflichtet angesehen werden, zunächst eine Unterbringung des Arbeitnehmers in einem anderen Unternehmens- oder Konzernbetrieb zu versuchen, bevor er den Arbeitnehmer aus betriebsbedingten Gründen kündigt (vgl. BAG Urteil vom 28. November 1968 - 2 AZR 76/68 - BAG 21, 221 = AP Nr. 19 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; BAG Urteil vom 22. November 1973 - 2 AZR 543/72 - AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung). Gleiches muß aber auch dann gelten, wenn



der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine diesbezügliche Zusage macht oder eine Übernahme durch einen anderen Unternehmens- oder Konzernbetrieb in Aussicht stellt. Auch eine solche aufgrund formloser Zusage oder eines vorangegangenen Verhaltens erzeugte Selbstbindung kann den Arbeitgeber verpflichten, vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung eine anderweitige Unterbringung des Arbeitnehmers in einem Konzernbetrieb zu versuchen. Insoweit greift der Senat die Anregungen von Konzen (aaO, S. 306 f.) und Martens (aaO, S. 375) auf, bei einer durch die gegebenen Umstände konkretisierten Fürsorge und Gleichbehandlungspflicht auch eine erweiterte Versetzungspflicht anzunehmen. Voraussetzung dafür ist allerdings weiterhin, daß dem Beschäftigungsbetrieb aufgrund einer Abstimmung mit dem beherrschenden Unternehmen oder dem anderen Konzernbetrieb ein bestimmender Einfluß auf die Versetzung eingeräumt worden und die Entscheidung darüber nicht dem grundsätzlich zur Übernahme bereiten Unternehmen vorbehalten worden ist. Inwieweit und welche Ansprüche sich für den Arbeitnehmer ergeben, wenn ihm eine Versetzungsmöglichkeit in einen anderen Konzernbetrieb vom Arbeitgeber verbindlich in Aussicht gestellt oder zugesagt worden ist, eine Versetzung sich aber z. B. wegen einer fehlenden oder unzureichenden Absprache mit dem anderen Konzernbetrieb nicht durchsetzen läßt, kann dahingestellt und unentschieden bleiben.

2. Das Vorliegen eines solchen Sachverhaltes ist im Streitfall nicht auszuschließen. Die Beklagte hat nicht nur in Aussicht gestellt, daß ein Teil der Belegschaft von der EK GmbH in H übernommen werden könnte, sondern sie hat unstreitig auch mit der Klägerin wegen einer Übernahme durch die EK GmbH verhandelt. Sie hat ferner in einer Liste die Belegschaft befragt, wer an einer Beschäftigung bei der EK GmbH in H interessiert sei und dem Betriebsrat einen Sozialplan vorgeschlagen, der diese Versetzungsmöglichkeit berücksichtigte. Nach der Bekundung des früheren Geschäftsführers der Beklagten war es nicht nur dessen, sondern auch das Anliegen der Geschäftsleitung in H, einen Teil der Mitarbeiter der Beklagten zu übernehmen. Im einzelnen ist das Vorbringen der Parteien hierzu allerdings widersprüchlich. Während die Beklagte



nicht nur auf das Fehlen einer rechtlichen Verpflichtung zur Übernahme der Klägerin durch die EK GmbH hinweist, sondern auch behauptet, die Klägerin sei gar nicht bereit gewesen, in H zu arbeiten, hat die Klägerin vorgetragen, die Übernahmeverhandlungen seien trotz ihrer Versetzungsbereitschaft nur deswegen gescheitert, weil ihr keine angemessene Beschäftigung angeboten worden sei. Im Zuge der am 25. Oktober 1978 aufgenommenen Verhandlungen sei ihr am 10. November 1978 lediglich eine Halbtagsposition angeboten worden, obwohl sie ohne weiteres in einer adäquaten Vollposition bei der EK GmbH in H hätte tätig werden können.

Diesem Vorbringen der Parteien ist das Landesarbeitsgericht nicht nachgegangen, obwohl es dieser Sachverhalt nahelegt, daß sich die Beklagte unter den genannten noch festzustellenden Voraussetzungen rechtlich verpflichtet haben könnte und dafür einstehen konnte und wollte, für eine Weiterbeschäftigung eines Teils der Belegschaft in einem Konzernbetrieb zu sorgen. Sollte festgestellt werden können, daß die Klägerin versetzungsbereit war und die Beklagte sich im dargelegten Sinn verpflichtet hat oder doch zumindest aufgrund ihrer Verlautbarungen bzw. ihres vorangegangenen Tuns insoweit eine Selbstbindung eingegangen ist, dann ist es rechtlich nicht nur möglich, sondern auch geboten, die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung der Klägerin zum 31. März 1979 auch unter betriebsübergreifenden Aspekten zu prüfen. Die entsprechenden Feststellungen, insbesondere also, welchen Inhalt im einzelnen die zwischen den Parteien geführten Verhandlungen über eine Übernahme der Klägerin durch die EK GmbH in H und die Absprachen der Beklagten mit der Konzernmutter oder Konzerntochter gehabt haben, und ob ein vergleichbarer Arbeitsplatz für die Klägerin bei dieser Gesellschaft überhaupt vorhanden gewesen und ihr angeboten worden ist, wird das Landesarbeitsgericht daher nachzuholen und sodann erneut über die Kündigungsschutzklage zu entscheiden haben.

C. Da die Entscheidung über den Hauptantrag noch offen ist, hält es der Senat nicht für angezeigt, zugleich auch zu den bei einer Prüfung des Hilfsantrages zu behandelnden streitigen



Fragen über die Wirksamkeit des § 8 des Sozialplanes (vgl. dazu Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 112 Rz 12 a) und den Voraussetzungen des § 113 Abs. 3 BetrVG (vgl. dazu BAG Urteil vom 14. September 1976 - 1 AZR 784/75 - AP Nr. 2 zu § 113 BetrVG 1972; BAG 31, 176, 207 = AP Nr. 6 zu § 112 BetrVG 1972) Stellung zu nehmen.

Hillebrecht - zugleich für
den durch Urlaub an der
Unterschrift verhinderten
Richter Triebfürst und den
wegen Ablauf der Amtszeit
ausgeschiedenen ehrenamtli-
chen Richter Holzmann

Dr. Röhsler

Ramdohr

