

Aktenzeichen: 2 AZR 623/85

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 5. März 1987
- 2 AZR 623/85 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 13. Dezember 1983
Mönchengladbach - 3 (1) Ca 1091/83 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 14. Mai 1985
Düsseldorf - 11 Sa 39/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Kündigungsschutz nach § 15 KSchG bei einheitlichem Betrieb mehrerer Unternehmen und Konkurs eines der Unternehmen

Gesetz: KSchG 1969 § 15, § 1; BetrVG 1972 §§ 1, 18; BGB §§ 705, 718, 727, 728, 730

Leitsätze:

1. Die Grundsätze über das Vorliegen eines gemeinsamen Betriebes (vgl zuletzt Senatsurteil vom 13. Juni 1985 - 2 AZR 452/84 - AP Nr 10 zu § 1 KSchG 1969 sowie Beschluß des Sechsten Senats vom 7. August 1986 - 6 ABR 57/85 - EzA § 4 BetrVG Nr 5, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) gelten auch für die Kündigung von Mitgliedern der Betriebsverfassungsorgane wegen Stilllegung des Betriebes oder einer Betriebsabteilung nach § 15 Abs 4 und 5 KSchG.

2. a) Bilden die beteiligten Unternehmen zur einheitlichen Leitung des gemeinsamen Betriebes eine BGB-Gesellschaft, werden allein dadurch die Unternehmen nicht Arbeitgeber der aller in diesem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer.

b) Hat die BGB-Gesellschaft kein Gesellschaftsvermögen, dann wird sie bei Konkurs eines Gesellschafters nicht nur aufgelöst, sondern auch beendet. Damit wird auch der bis dahin geführte gemeinsame Betrieb aufgelöst.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 623/85

11 Sa 39/84 Düsseldorf

Verkündet am
5. März 1987

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. September 1986 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Schulze und Dr. Kirchner für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. Mai 1985 - 11 Sa 39/84 - 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 !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer von dem Beklagten zu 1) dem Kläger zum 31. Dezember 1983 erklärten ordentlichen Kündigung, den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses mit dem Beklagten zu 1) und der Beklagten zu 2) über den Kündigungstermin hinaus sowie die Verpflichtung der Beklagten,



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



den Kläger weiterzubeschäftigen.

Der Kläger war seit dem 1. April 1956 bei der W. D GmbH & Co. KG, deren Komplementärin die W -Industriebeteiligungsgesellschaft GmbH ist, als Industriemeister beschäftigt. Über das Vermögen dieser Gesellschaft (künftig: Gemeinschuldnerin) wurde am 1. Juni 1983 das Konkursverfahren eröffnet und der Beklagte zu 1) als Konkursverwalter bestellt. Die Beklagte zu 2), die D Wolle und Handarbeiten GmbH & Co. KG, deren Komplementärin die D -Beteiligungsgesellschaft mbH ist, ist aus der ehemaligen Betriebsabteilung "Handstrickgarne" der Gemeinschuldnerin hervorgegangen. Sie begann ihre Tätigkeit am 1. Januar 1979 und wurde am 26. Juni 1979 im Handelsregister eingetragen. Geschäftsführer der Komplementärinnen der Gemeinschuldnerin und der Beklagten zu 2) war zuletzt der Kaufmann Wernhard B . Von 1969 bis 1972 war Herr B Komplementär der Gemeinschuldnerin. Er ist ferner einer der Kommanditisten der beiden Gesellschaften (bei der Gemeinschuldnerin seit 1981, bei der Beklagten zu 2) seit ihrer Gründung). Zwischen den übrigen Kommanditisten der Gesellschaften besteht Personenidentität.

Am 9. April 1981 wählten die Arbeitnehmer beider Gesellschaften einen Betriebsrat, dessen freigestellter Vorsitzender der Kläger gewesen ist. Dieser Betriebsrat schloß am 24. Juni 1983 mit dem Beklagten zu 1) eine Vereinbarung über einen Interessenausgleich, in der u. a. folgendes festgelegt wurde:



II.

1. Die Verwaltung der Firma W. D GmbH & Co. KG wird - soweit sie nicht für die Ausproduktion noch benötigt wird - per 30.9.1983, der Betrieb per 31.12.1983 stillgelegt.
2. Sämtlichen Mitarbeitern der Gemeinschuldnerin wird unter Einhaltung der gesetzlichen oder tariflichen Kündigungsschutzfristen vor dem 30.6.1983 gekündigt, und zwar
 - den Mitarbeitern der Verwaltung, soweit sie für die Ausproduktion nicht benötigt werden, frühestens zum 30.9.1983 (dem Stilllegungsdatum für diesen Bereich) und
 - den Mitarbeitern der Produktion:
 - a) gesamtes Vorwerk zum 30.9.1983
 - b) Ringspinnerei zum 30.11.1983
 - c) Spulerei, Zwirnerei, Kontrolle, Packerei, Färberei zum 31.12.1983.
3. ...
4. Auf dem Hintergrund der unter I. erwähnten Tatsachen sieht sich der Betriebsrat außerstande, der Stilllegung wirksam zu widersprechen. Er stimmt nach Anhörung der Kündigung unter Beachtung der Kündigungsschutzbestimmungen zu. Dem Anhörungsverfahren gem. § 102 BetrVG ist damit Genüge getan. Soweit Mitarbeitern nur nach Zustimmung von Behörden gekündigt werden kann, wird der Betriebsrat in seinen Stellungnahmen den Anträgen des Konkursverwalters zustimmen.

In der Folgezeit kam es zwischen dem Betriebsrat und der Beklagten zu 2) zu einem Streit darüber, ob der Betriebsrat noch nach der beabsichtigten Stilllegung des Betriebes der Gemeinschuldnerin zum 31. Dezember 1983 für den Betrieb der Beklagten zu 2) zuständig sei. In einem deswegen eingeleiteten Beschlussverfahren stellte das Arbeitsgericht durch rechtskräftigen Beschluss vom 15. Dezember 1983 (Arbeitsgericht M - 1 BV 40/83 -) fest, daß der Betriebsrat auch nach dem 31. De-



zember 1983 weiter im Amt und für die Arbeitnehmer der Beklagten zu 2) zuständig ist.

Zur Begründung führte das Arbeitsgericht aus, der Betriebsrat bestehe für den Betrieb der Beklagten zu 2) fort, selbst wenn im Zeitpunkt der Betriebsratswahl beide Gesellschaften selbständige Betriebe gehabt haben sollten und somit nach § 1 BetrVG für jeden Betrieb ein Betriebsrat hätte gewählt werden müssen. In diesem Falle wäre zwar bei der Wahl der Betriebsbegriff verkannt und fälschlicherweise ein einheitlicher Betrieb angenommen worden. Dieser Mangel des Wahlverfahrens könnte jedoch nicht zur Nichtigkeit, sondern nur zur Anfechtbarkeit der Betriebsratswahl führen. Dies gelte auch dann, wenn der Vortrag der Beklagten zu 2) zutreffe, daß sämtliche Mitglieder des Betriebsrats ausschließlich Arbeitnehmer der Gemeinschuldnerin seien. Die Betriebsratswahl selbst und die anschließende betriebliche Praxis sprächen dafür, daß beide Gesellschaften einen einheitlichen Betrieb besäßen. Deshalb könne keine Nichtigkeit der Betriebsratswahl angenommen werden. Eine Anfechtung der Wahl sei wegen Ablaufs der Anfechtungsfrist nicht mehr möglich.

Mit Schreiben vom 28. Juni 1983 kündigte der Beklagte zu 1) das Arbeitsverhältnis des Klägers fristgerecht zum 31. Dezember 1983.

Mit seiner am 16. Juli 1983 beim Arbeitsgericht eingegangenen und zunächst nur gegen den Beklagten zu 1) gerichteten Klage hat sich der Kläger gegen diese Kündigung gewandt. Im Laufe

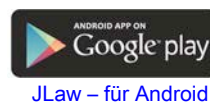


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



des erstinstanzlichen Verfahrens hat er die Klage erweitert und auch gegen die Beklagte zu 2) gerichtet.

Der Kläger hat vorgetragen, die Kündigung sei unwirksam. Sein Arbeitsverhältnis bestehe über den 31. Dezember 1983 hinaus mit dem Beklagten zu 1) und der Beklagten zu 2) bzw. mit der zwischen ihnen bestehenden BGB-Gesellschaft fort. Zumindest bestehe es über diesen Zeitpunkt hinaus mit dem Beklagten zu 1) oder der Beklagten zu 2). Der Betrieb werde seit Gründung der Beklagten zu 2) von beiden Unternehmen gemeinsam als einheitlicher Betrieb geführt. Es würden gemeinsame Betriebszwecke unter gemeinsamer Betriebs- bzw. unter Unternehmensleitung verfolgt. Durch eine gesellschaftsrechtliche Verbindung sei für die Arbeitsstätten beider Unternehmen ein einheitlicher Leitungsapparat geschaffen und hierdurch auch eine arbeitstechnische Organisationseinheit gegründet worden. Maßgebend für die Gründung der Beklagten zu 2) seien in erster Linie steuerliche Gründe gewesen. Der Geschäftsführer B habe bei der Gründung dem Kläger gegenüber erklärt, daß es sich lediglich um einen administrativen Akt gegenüber den Kunden handele; selbstverständlich sei der Betriebsrat der Gemeinschuldnerin auch für den Betrieb der Beklagten zu 2) zuständig. Der Betriebsrat sei auch bei allen betriebsverfassungsrechtlichen Fragen, z. B. bei Einstellungen, Entlassungen, Urlaubsplänen, Überstundenregelungen usw. einheitlich beteiligt worden. Herr G sei für die Einstellung und Kündigung der gewerblichen Arbeitnehmer beider Firmen zuständig und für beide Bereiche REFA-Mann gewesen. Der Kundenkreis sei immer unterschiedlich gewesen. Hieran habe die Ausgliederung



der Beklagten zu 2) nichts geändert. Der Betriebsleiter H sei technischer Leiter beider Firmen gewesen. Auch Einkauf und Personal seien gemeinsam geführt worden.

Sein Arbeitsverhältnis habe zu diesem Gemeinschaftsbetrieb und nicht etwa nur mit der der Gemeinschuldnerin bestanden. Durch die Gründung einer BGB-Gesellschaft zwischen der Beklagten zu 2) und der Gemeinschuldnerin seien die Arbeitsverhältnisse aller Arbeitnehmer gemäß § 613 a BGB auf diese BGB-Gesellschaft übergegangen. Daher habe der Beklagte zu 1) nicht allein, sondern nur unter Mitwirkung der Beklagten zu 2) durch den Gemeinschaftsbetrieb kündigen können. Zum Ausspruch der Kündigung habe der Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebes gehört werden müssen. Dies sei nicht geschehen, da ausweislich des Interessenausgleiches nur der Betriebsrat der Gemeinschuldnerin beteiligt worden sei. Im übrigen könne die Interessenausgleichsvereinbarung nicht die Anhörung nach § 102 BetrVG im Einzelfall ersetzen. Die Kündigung verstoße außerdem gegen § 15 KSchG. Seine Weiterbeschäftigung im verbleibenden Betriebsteil der Beklagten zu 2) sei - erforderlichenfalls nach Umschulung bzw. Weiterbildung - möglich. Gegebenenfalls müssten Arbeitsplätze für ihn freigemacht werden. Er könne aber auch ohne Umschulungsmaßnahmen bei der Beklagten zu 2) weiterbeschäftigt werden, da er vor seiner Freistellung u. a. auch als Meister für die Bereiche Spulerei, Facherei und Zwirnerei verantwortlich tätig gewesen sei und in erheblichem Umfang Tätigkeiten für die frühere Betriebsabteilung der Gemeinschuldnerin verrichtet habe. Sofern kein Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die BGB-Gesellschaft feststellbar sei, müsse jeden-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

falls von einem stillschweigend zustande gekommenen Arbeitsverhältnis zwischen ihm und der Beklagten zu 2) ausgegangen werden. Zumindest lägen individualarbeitsrechtliche Doppelarbeitsverhältnisse mit der Gemeinschuldnerin und der Beklagten zu 2) vor. Aus dem vorgelegten Personalsystem "D neu", das Ende 1982 durch die Berater der Beklagten zu 2) erstellt worden sei, ergebe sich, daß die Beklagte zu 2) ihm die Position eines Lagermeisters zugewiesen habe.

Der Kläger hat beantragt,

1. gegenüber dem Beklagten zu 1) festzustellen, daß seine Kündigung vom 28. Juni 1983 unwirksam ist,
2. gegenüber den Beklagten zu 1) und 2) festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht zum 31. Dezember 1983 ausläuft, sondern mit dem Beklagten zu 1) und 2) bzw. mit der zwischen ihnen bestehenden BGB-Gesellschaft über diesen Zeitpunkt hinaus weiter fortbesteht,
3. die Beklagten zu 1) und 2) zu verurteilen, den Kläger über den 31. Dezember 1983 hinaus weiter vertragsgemäß als Industriemeister zu beschäftigen,

hilfsweise,

1. gegenüber dem Beklagten zu 1) festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die Kündigung des Beklagten zu 1) vom 28. Juni 1983 nicht aufgelöst worden ist, sondern über den 31. Dezember 1983 hinaus weiter fortbesteht,
2. den Beklagten zu 1) zu verurteilen, den Kläger weiter vertragsgemäß als Industriemeister zu beschäftigen,

hilfsweise,

1. gegenüber der Beklagten zu 2) festzustellen, daß der Kläger in einem Arbeitsverhältnis mit dieser Gesellschaft steht, welches über den 31. Dezember 1983 hinaus weiterläuft,



2. die Beklagte zu 2) zu verurteilen, den Kläger vertragsgemäß als Industriemeister zu beschäftigen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie haben vorgetragen, ein Gemeinschaftsbetrieb liege nicht vor. Während die Gemeinschuldnerin Industriegarne produziert und vertrieben habe, produziere und vertreibe die Beklagte zu 2) Handstrickgarne für den Hausgebrauch. Vertriebsform und Kunden seien völlig verschieden. Die Beklagte zu 2) habe anlässlich ihrer Gründung diejenigen Teile des Anlagen- und Umlaufvermögens übernommen, die der Betriebsabteilung Handstrickgarne zugeordnet gewesen seien. Lediglich in einigen Fällen seien Mitarbeiter der Gemeinschuldnerin für die Beklagte zu 2) tätig gewesen. Die Leistungen seien berechnet worden. Die Beklagte zu 2) benötige spezialisierte Mitarbeiter. Mangels Eignung habe der größte Teil der Mitarbeiter der Gemeinschuldnerin nicht für die Beklagte zu 2) tätig werden können. Das gelte auch für den Kläger, der niemals Mitarbeiter der Beklagten zu 2) gewesen sei und erst umgeschult werden müßte. Die Gemeinschuldnerin habe für die Beklagte zu 2) lediglich als Lohnfärber gearbeitet.

Die Beklagte zu 2) hat vorgetragen, eine gemeinschaftliche Leitung beider Betriebe sei nur teilweise vorhanden gewesen. Neben dem für beide Unternehmen zuständigen Geschäftsführer B sei Herr Dö als Verkaufsleiter zuständig gewesen, jedoch nur in eingeschränktem Umfang, weil sie von Anfang an Herrn M wegen seiner speziellen Kenntnisse und Erfahrungen



auf dem Handstricksektor engagiert habe. Sie habe nach ihrer Gründung 20 gewerbliche und 6 kaufmännische Mitarbeiter, die zuvor bei der Gemeinschuldnerin beschäftigt gewesen seien, eingestellt. Sie habe auch einen völlig eigenen Außendienst aufgebaut. Alle Mitarbeiter seien in ihren Lohn- und Gehaltslisten erfasst und von ihr bezahlt worden. Sie habe auch niemals einen wirksam gewählten Betriebsrat gehabt, selbst wenn der Betriebsrat der Gemeinschuldnerin Aufgaben für sie mit wahrgenommen haben sollte.

Im Jahre 1976 habe die Gemeinschuldnerin damit begonnen, eine Kollektion für Handstrickgarne aufzubauen und zu vertreiben. Da der Vertriebsleiter Dö überlastet gewesen sei, sei 1977 Herr M als zusätzlicher Verkäufer nur für Handstrickgarne eingestellt worden. Die Produktion von Industriegarnen und Handstrickgarnen sei getrennt gewesen. Handstrickgarne seien zunächst überwiegend zugekauft worden. Erst ab Ende der siebziger Jahre seien auch Handstrickgarne produziert und für eine Motorspinnmaschine gekauft worden. Dieses Garn habe sie, die inzwischen selbständige Beklagte zu 2), bei der Gemeinschuldnerin gekauft, die auch das Färben im Lohnauftrag übernommen habe. Bestimmte weitere Produktionsgänge, wie das Fachen, Zwirnen und Knäueln habe sie durchgeführt. Noch vor ihrer Gründung im Jahre 1979 seien die Außendienstmitarbeiter Ha und Da eingestellt worden, die nur für den Sektor Handstrickgarne gearbeitet hätten und ebenso wie Herr M von ihr übernommen worden. 1979 seien drei bis vier weitere Außendienstmitarbeiter hinzugekommen. Kunden für die Industriegarne seien Webereien und Maschinenstrickereien gewesen, während mit den Handstrickgarnen



direkt der Einzelhandel beliefert worden sei. Sie habe deshalb auch verbraucherbezogene Werbung betrieben. Die Geschäftsleitung sei von vier Personen gebildet worden, nämlich dem Geschäftsführer B , dem Vertriebsleiter Dö , dem technischen Leiter Bi und dem Steuerberater Dr. Do , der als freier Mitarbeiter das Finanzwesen verwaltet habe. Diese Personen seien für beide Firmen zuständig gewesen. Unterhalb dieser Ebene habe jedoch eine völlige Trennung bestanden. Soweit erforderlich, sei Personal der Gemeinschuldnerin bei ihr eingesetzt worden. Die Stunden seien erfaßt und ihr, der Beklagten zu 2) in Rechnung gestellt worden. Ein Einsatz im umgekehrten Sinne sei nicht erfolgt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme festgestellt, daß die Kündigung vom 28. Juni 1983 unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis des Klägers mit den Beklagten zu 1) und 2) über den 31. Dezember 1983 hinaus fortbesteht. Es hat ferner beide Beklagten verurteilt, den Kläger über den 31. Dezember 1983 hinaus weiter als Industriemeister zu beschäftigen.

Mit ihrer Revision verfolgen die Beklagten ihre Klageabweisungsanträge weiter. Der Kläger beantragt, die Revisionen zurückzuweisen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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

Die Revisionen sind begründet. Sie führen zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht.

A. Das Berufungsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet:

Die Gemeinschuldnerin und die Beklagte zu 2) bildeten einen gemeinsamen Betrieb. Die Beklagte zu 2) habe eingeräumt, daß neben dem für beide Unternehmen zuständigen Geschäftsführer B der Zeuge Dö als Vertriebsleiter, der Prokurist Bi als technischer Leiter und der Steuerberater Dr. Do als Verwalter des Finanzwesens für beide Unternehmen zuständig gewesen seien.

Der Zeuge Dö habe bekundet, daß sich die Art des Vertriebes der Handstrickgarne nach der Gründung der Beklagten zu 2) nicht geändert habe. Es seien lediglich wegen des sich vergrößernden Umfanges und des Hinzukommens neuer Produkte weitere Reisende eingestellt worden. Die Grenzen hinsichtlich der Arbeitsverteilung in der Verkaufsabteilung seien fließend gewesen. Wenn irgendein Arbeitnehmer der Gemeinschuldnerin nichts zu tun gehabt habe, sei er mit Arbeiten bei der Beklagten zu 2) beschäftigt worden und umgekehrt. Die Auftragsbearbeitung bis zur Fakturierung sei vor und nach dem 1. Januar 1979 in gleicher Weise von den Angestellten Br und Ke erledigt worden. Herr Bi sei als technischer Leiter für den gesamten technischen Bereich beider Unternehmen zuständig gewesen. Herr G habe



für beide Firmen Einstellungen vornehmen können und sei ferner REFA-Mann für beide Unternehmen gewesen. Nach dem Vortrag der Beklagten zu 2) habe es bei der Gemeinschuldnerin verschiedene Verwaltungsabteilungen, wie Personal, Einkauf und ähnliches und die Finanzbuchhaltung gegeben. Für ihr Unternehmen habe die Beklagte zu 2) im vergleichbaren Bereich nur die Finanzbuchhaltung angeführt. Daraus sei zu schließen, daß das Personalwesen und der Einkauf einheitlich für beide Unternehmen erledigt worden seien. Dafür spreche nicht nur die Aussage des Zeugen Dö , wonach Herr G Einstellungen für beide Firmen habe vornehmen können, sondern auch die Behandlung der Angelegenheiten im sozialen und personellen Bereich. So zeigten die vom Kläger überreichten Unterlagen, daß die Mitarbeiter beider Firmen als Einheit gesehen worden seien. Aushänge hätten sich an die Mitarbeiter beider Firmen gerichtet und seien zum Teil vom Betriebsrat gegengezeichnet. Nach einer für beide Gesellschaften von dem Geschäftsführer sowie vom Betriebsrat unterzeichnete Bekanntmachung vom 29. September 1981 sei zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat Kurzarbeit vereinbart worden. Im Aushang vom 23. Dezember 1981 sei von der "Abteilung D -Wolle und Handarbeiten" die Rede. Am 8. September 1982 nehme der Betriebsrat zu beabsichtigten Kündigungen in der Abteilung "D -Wolle und Handarbeiten" Stellung, nachdem er über die Kündigungsabsicht unterrichtet worden sei.

All diese Umstände ließen keinen vernünftigen Zweifel daran zu, daß die Verfolgung der arbeitstechnischen Zweck der Gemeinschuldnerin und der Beklagten zu 2) von einem einheitlichen Lei-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

tungsapparat der beteiligten Unternehmen wahrgenommen worden sei. Dabei sei unerheblich, daß es sich um verschiedene arbeitstechnische Zwecke gehandelt habe. Ebensowenig stehe der Einheitlichkeit des Leitungsapparates entgegen, daß die Vertriebswege und die Vertriebsform für die Industriegarne einerseits und die Handstrickgarne andererseits unterschiedlich seien, denn die einheitliche Leitung habe beim Vertriebsleiter Dö gelegen. Von entscheidender Bedeutung sei ebenfalls nicht, in welchem Umfang ein Austausch von Arbeitnehmern stattgefunden habe, denn auch in einem einheitlichen Betrieb habe jeder Arbeitnehmer in der Regel einen festen Arbeitsplatz.

Das Berufungsgericht ist weiterhin davon ausgegangen, die durch die Institutionalisierung der tatsächlichen einheitlichen Betriebsorganisation entstandene rechtliche Bindung stelle eine stillschweigend abgeschlossene BGB-Gesellschaft dar. Daraus folge, daß Arbeitgeber der in dem gemeinsamen Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer die Gesellschafter der BGB-Gesellschaft seien. Die Arbeitgeberfunktionen würden von den Gesellschaftern gemeinschaftlich ausgeübt. Darauf, wer die Arbeitsverträge formell abgeschlossen habe und wen die Vergütungspflicht im Einzelfalle treffe, komme es nicht entscheidend an. Auch insoweit müsse davon ausgegangen werden, daß bei der Führung eines gemeinsamen Betriebes die Arbeitgeberstellung stillschweigend auf alle Gesellschafter übertragen worden sei. Aus der zwischen der Gemeinschaftschuldnerin und er Beklagten zu 2) bestehenden Zweckgemeinschaft sei inhaltlich von einem einheitlichen Arbeitsverhältnis auszugehen. Deshalb habe das Arbeitsverhältnis nur von und gegenüber



allen auf einer Seite Beteiligten gekündigt werden können. Da lediglich der Beklagte zu 1) gekündigt habe, sei die Kündigung bereits aus diesem Grunde rechtsunwirksam.

Die Kündigung sei ferner nach § 15 Abs. 5 KSchG unzulässig gewesen. Da ein gemeinsamer Betrieb vorliege, sei die Aufgabe des von der Gemeinschuldnerin verfolgten arbeitstechnischen Zwecks und die Auflösung der seiner Erreichung dienenden Organisation als Stilllegung einer Betriebsabteilung anzusehen. Der Kläger habe daher in den verbleibenden Betrieb übernommen werden müssen. Die Beklagten hätten nicht im einzelnen dargelegt, daß eine solche Übernahme aus betrieblichen Gründen nicht möglich gewesen sei. Der Vortrag, die Beklagte zu 2) benötige spezialisierte Mitarbeiter, mangels Eignung habe der Kläger aber nicht bei ihr tätig werden können, reiche hierzu nicht aus. Der Arbeitgeber müsse die fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einer anderen Betriebsabteilung so substantiiert darlegen, daß das Gericht zu der notwendigen Überzeugung gelangen könne, der Ausnahmetatbestand der Unmöglichkeit der Übernahme liege tatsächlich vor. Diese Überzeugung könne aus dem Vortrag der Beklagten nicht gewonnen werden. Der Kläger habe vielmehr vorgetragen, er sei vor seiner Freistellung u. a. auch als Meister für die Bereiche Spulerei, Facherei und Zwirnerei verantwortlich tätig gewesen und könne deshalb auch ohne Umschulungsmaßnahmen bei der Beklagten zu 2) weiterbeschäftigt werden. Im übrigen sei der Arbeitgeber, der keinen gleichwertigen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen könne, auch verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen zumutbaren geringwertigen Arbeitsplatz anzubieten. Auch wenn eine Umschulung des



Klägers erforderlich gewesen wäre, hätten die Beklagten, sofern ihnen die Umschulung zumutbar gewesen sei, den Kläger weiterbeschäftigen müssen.

B. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts kann in wesentlichen Punkten nicht gefolgt werden .

I. Der Senat ist an die tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts gebunden, denn die von dem Beklagten zu 1) erhobenen Verfahrensrügen greifen nicht durch.

1. Der Revisionskläger zu 1) rügt gemäß § 286 ZPO die Würdigung der Zeugenaussagen Dö und Fe durch das Berufungsgericht. Der Zeuge Dö habe nur konkrete Aussagen zur Organisation des Vertriebes, nicht dagegen zu den Themen Technik und Finanzverwaltung machen können, so daß der Kläger insoweit beweisfällig geblieben sei. Demgegenüber habe die Zeugin Fe bestätigt, daß sich bis zum 1. Januar 1979 der gesamte Betrieb unter einer Leitung befunden habe und sich danach eine personelle Umverteilung auf die Beklagte zu 2) angeschlossen habe.

Diese Rüge bleibt erfolglos. Wie der Beklagte zu 1) übersieht, ist das Berufungsgericht aufgrund der Aussage des Zeugen Dö ebenfalls nur von der einheitlichen Organisation des Vertriebes sowie von der Einstellungsbefugnis Herrn G für beide Firmen ausgegangen. Es hat dies zusammen mit dem Vortrag der Beklagten zu 2) zu den Zuständigkeiten des Geschäftsführers B , des Prokuristen Bi und des Steuerberaters



Dr. Do für beide Unternehmen für die Annahme eines gemeinsamen Betriebes ausreichen lassen. Nach seiner Ansicht kam es daher auf eine über die Sachverhalt hinausgehende einheitliche Organisation der Finanzverwaltung und der Technik für das Vorliegen eines einheitlichen Betriebes nicht an. Deshalb ist unerheblich, ob der Kläger insoweit beweisfällig geblieben ist. Die Rüge der Revision richtet sich somit sachlich nicht gegen das Verfahren, sondern gegen die materiell-rechtliche Würdigung des Berufungsgerichts. Auch die von der Revision bezeichneten Angaben der Zeugin Fe widersprechen nicht der Feststellung des Berufungsgerichts, die Gemeinschuldnerin und die Beklagte zu 2) hätten ab 1. Januar 1979 einen einheitlichen Leitungsapparat unterhalten.

2. Auch die weiteren Verfahrensrügen des Beklagten zu 1) greifen nicht durch. Der Senat hat sich hiervon nach eingehender Prüfung überzeugt und sieht insoweit von einer näheren Begründung ab (§ 565 a ZPO).

II. Die Würdigung des Berufungsgerichts, die Gemeinschuldnerin und die Beklagte zu 2) hätten einen einheitlichen Betrieb gebildet, ist nicht zu beanstanden, soweit sie sich auf die Zeit vor der Konkurseröffnung über das Vermögen der Gemeinschuldnerin am 1. Juni 1983 bezieht.

1. Bei der Gemeinschuldnerin und der Beklagten zu 2) handelt es sich um zwei selbständige Unternehmen. Zwar gibt es für die gesamte Rechtsordnung keinen allgemeinverbindlichen Unternehmens-



begriff, doch wird er weitgehend durch die in den Gesetzen für das Unternehmen vorgesehenen Rechts- und Organisationsformen bestimmt (BAGE 27, 359 = AP Nr. 1 zu § 47 BetrVG 1972). Im Streitfall sind deshalb die beiden Beklagten Unternehmen kraft ihrer Rechtsform (je eine selbständige GmbH & Co. KG). Die rechtliche Selbständigkeit der beiden Unternehmen kann nicht schon deswegen bezweifelt werden, weil bei beiden Personengleichheit der Geschäftsführung und (zumindest zeitweise) der Kommanditisten besteht. Entscheidend ist vielmehr, daß die Zwecke der beiden Unternehmen zu jeweils nicht identischen wirtschaftlichen Zielrichtungen führen (BAGE 30, 12, 20 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrVG 1972). So produzierte und vertrieb die Gemeinschuldnerin Industriegarne, während die Beklagte zu 2) Handstrickgarne produziert und vertreibt.

2. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts haben die beiden Unternehmen allerdings bis zur Konkurseröffnung am 1. Juni 1983 einen einheitlichen Betrieb gebildet.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können mehrere Unternehmen einen einheitlichen Betrieb bilden. Dies gilt zunächst für das Betriebsverfassungsrecht (vgl. BAGE 27, 359, aaO; 30, 12, aaO; BAG Beschlüsse vom 21. Oktober 1969 - 1 ABR 8/69 - AP Nr. 10 zu § 3 BetrVG; vom 25. November 1980 - 6 ABR 108/78 - AP Nr. 2 zu § 1 BetrVG 1972 sowie vom 7. August 1986 - 6 ABR 57/85 - EzA § 4 BetrVG Nr. 5, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Mehrere Unternehmen können aber auch im Sinne des § 23



Abs. 1 Satz 2 KSchG einen einheitlichen Betrieb bilden (BAGE 4, 203 = AP Nr. 1 zu § 21 KSchG; BAGE 45, 259 = AP Nr. 4 zu § 22 KSchG 1969). Schließlich hat der Senat mit Urteil vom 13. Juni 1985 (- 2 AZR 452/84 - AP Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969) entschieden, daß mehrere Unternehmen einen Betrieb im Sinne des § 1 KSchG als Bezugspunkt für den Umfang des allgemeinen Kündigungsschutzes unterhalten können.

Dabei ist das Bundesarbeitsgericht jeweils von dem in der Rechtsprechung und Rechtslehre entwickelten Betriebsbegriff ausgegangen. Betrieb ist hiernach die organisatorische Einheit, innerhalb derer der Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern durch Einsatz technischer und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, die sich nicht in der Befriedigung von Eigenbedarf erschöpfen. Durch die arbeitstechnische Zweckbestimmung der organisatorischen Einheit unterscheidet sich der Betrieb von dem weitergefaßten Begriff des Unternehmens. Deshalb können auch mehrere Unternehmen einen einheitlichen Betrieb bilden, sofern sie mit ihren Arbeitnehmern arbeitstechnische Zwecke innerhalb einer organisatorischen Einheit fortgesetzt verfolgen. Die Einheit der Organisation ist zu bejahen, wenn ein einheitlicher Leitungsapparat vorhanden ist, der die Gesamtheit der für die Erreichung der arbeitstechnischen Zwecke eingesetzten personellen, technischen und immateriellen Mittel lenkt. Das setzt voraus, daß die beteiligten Unternehmen sich zur gemeinsamen Führung eines Betriebes rechtlich verbunden haben. Eine entsprechende rechtliche Vereinbarung muß nicht ausdrücklich in vertraglichen Abmachungen geregelt sein, sondern



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

kann auch aus den tatsächlichen Umständen hergeleitet werden. Eine tatsächliche unternehmerische Zusammenarbeit allein reicht nicht aus; vielmehr müssen die für die verfolgten arbeitstechnischen Zwecke notwendigen Maßnahmen von einem einheitlichen Leitungsapparat wahrgenommen werden. Es ist insbesondere erforderlich, daß die Arbeitgeberfunktionen im Bereich der sozialen und personellen Angelegenheiten (§§ 87 ff. und §§ 92 ff. BetrVG) sowie die unternehmerischen Funktionen im Bereich der wirtschaftlichen Angelegenheiten (§§ 111 ff. BetrVG) von einem einheitlichen Leitungsapparat der beteiligten Unternehmen wahrgenommen werden (zur Notwendigkeit einer rechtlichen Vereinbarung über die einheitliche Leitung des gemeinsamen Betriebes vgl. insbes. Senatsurteil vom 13. Juni 1985, aaO, zu A II 2 b, cc, d der Gründe sowie Beschluß des Sechsten Senats vom 7. August 1986, aaO, zu B II 3 der Gründe, mit eingehender Auseinandersetzung mit dem Schrifttum).

Dagegen ist für das Vorliegen eines Betriebes keine Einheit der arbeitstechnischen Zweckbestimmung erforderlich. Maßgebend ist in erster Linie die Einheit der Organisation. Die Annahme eines gemeinsamen Betriebes ist daher nicht schon ausgeschlossen, wenn die beteiligten Unternehmen unterschiedliche arbeitstechnische Zwecke verfolgen, sofern dies im Rahmen einer Organisationseinheit geschieht. Die arbeitstechnischen Zwecke müssen weder identisch sein noch zueinander im funktionellen Zusammenhang (etwa in Form einer Hilfsfunktion) stehen (BAGE 45, 259, aaO, Senatsurteil vom 13. Juni 1985, aaO, jeweils m. w. N.).



b) Im vorliegenden Fall ist die Frage, ob die Gemeinschuldnerin und die Beklagte zu 2) einen einheitlichen Betrieb bilden, für die Anwendbarkeit von § 15 Abs. 4 bzw. Abs. 5 KSchG von Bedeutung. Ist dies der Fall, könnte es sich bei der zum 31. Dezember 1983 erfolgten Stilllegung der von der Gemeinschuldnerin betriebenen Produktion und des Vertriebes von Industriegarnen um die Stilllegung einer Betriebsabteilung im Sinne des § 15 Abs. 5 KSchG handeln.

Die für das Betriebsverfassungsrecht bzw. §§ 1, 23 KSchG entwickelten Grundsätze sind auch für die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen mehrere Unternehmen einen einheitlichen Betrieb im Sinne des § 15 Abs. 4 und 5 KSchG bilden könnten, anzuwenden. Dies gilt auch für das Erfordernis, daß die für die verfolgten arbeitstechnischen zwecke notwendigen Maßnahmen von einem einheitlichen Leitungsapparat wahrgenommen werden, die beteiligten Unternehmen sich somit zur gemeinsamen Führung eines Betriebes rechtlich verbunden haben. Nur dann ist der nach § 15 Abs. 5 KSchG bestehende Kündigungsschutz auch insoweit gewährleistet, wie er von der Übernahmefähigkeit des Betriebsratsmitglieds in eine andere Betriebsabteilung des einheitlichen Betriebes, in der Regel in dem anderen Unternehmen, abhängt. Besteht keine auf rechtlicher Grundlage beruhende einheitliche Leitung des gemeinsamen Betriebes, so ist eine Übernahme in eine Betriebsabteilung des anderen Unternehmens bzw. eine Übernahme in das eine Betriebsabteilung des gemeinsamen Betriebes bildende andere Unternehmen rechtlich nicht durchzusetzen (vgl. Senatsurteil vom 13. Juni 1985, aaO, zu A II 2 b, cc der Gründe, für



den von einer Versetzungsmöglichkeit in das andere Unternehmen abhängenden Kündigungsschutz nach § 1 KSchG).

Für die Anwendung der genannten Grundsätze auch in den Fällen des § 15 KSchG spricht ferner Sinn und Zweck dieser Vorschrift. Sie soll die Funktionsfähigkeit der Organe der Betriebsverfassung aufrechterhalten sowie die unbefangene Amtsausübung der Organmitglieder gewährleisten ((Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 15 Rz 1, 4). Legt man bei § 15 KSchG einen anderen Betriebsbegriff als den betriebsverfassungsrechtlichen zugrunde, so könnte das dazu führen, im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne einen einheitlichen Betrieb mit einem einheitlichen Betriebsrat anzunehmen, im Sinne von § 15 KSchG hingegen von zwei selbständigen Betrieben auszugehen und bei den im stillgelegten Betrieb beschäftigten Betriebsratsmitgliedern nach § 15 Abs. 4 KSchG ohne Rücksicht auf Beschäftigungsmöglichkeiten im fortgeführten Betrieb die Kündigung zuzulassen. Der Zweck des § 15 KSchG ist jedoch bei Vorliegen eines einheitlichen Betriebes (im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn) nur dann gewährleistet, wenn das von allen Arbeitnehmern des gemeinsamen Betriebes gewählte Betriebsratsmitglied - wie vorliegend der Kläger - sein Amt ausüben kann, solange für ihn in dem gemeinsamen Betrieb eine Beschäftigungsmöglichkeit besteht.

c) Die Anwendung dieser Grundsätze führt im Streitfall zu dem Ergebnis, daß das Berufungsgericht für die Zeit bis zur Konkursöffnung mit Recht vom Vorliegen eines einheitlichen Betriebes ausgegangen ist.



aa) Wie das Berufungsgericht zutreffend angenommen hat, ist die Verfolgung der arbeitstechnischen Zwecke der Gemeinschuldnerin und der Beklagten zu 2) von einem einheitlichen Leitungsapparat der beteiligten Unternehmen wahrgenommen worden. Nach seinen Feststellungen waren für beide Unternehmen Herr B als Geschäftsführer, Herr Dö als Vertriebsleiter, Herr Bi als technischer Leiter und Herr Dr. Do als Verwalter des Finanzwesens zuständig. Das Personalwesen und der Einkauf wurden einheitlich für beide Unternehmen erledigt, wie das Berufungsgericht aus der Einstellungsbefugnis des Angestellten G für beide Gesellschaften sowie der einheitlichen Behandlung der Angelegenheiten im sozialen und personellen Bereich gefolgert hat.

Diese Umstände sprechen für das Vorliegen eines auf einer entsprechenden rechtlichen Vereinbarung beruhenden einheitlichen Leitungsapparates. Hinzu kommt noch die gemeinsame räumliche Unterbringung der beiden Unternehmen und der Austausch von Arbeitskräften, über dessen Umfang zwar zwischen den Parteien Streit besteht, der aber unstreitig stattgefunden hat.

bb) Zutreffend ist das Berufungsgericht auch davon ausgegangen, die Verfolgung unterschiedlicher arbeitstechnischer Zwecke durch beide Gesellschaften stehe der Annahme eines einheitlichen Betriebes nicht entgegen (vgl. oben zu B II 2 a) a. E der Gründe).

III. Zu Unrecht hat das Berufungsgericht jedoch angenommen, die dem Kläger ausgesprochene Kündigung sei bereits deshalb unwirk-



sam, weil die zwischen der Gemeinschuldnerin und der Beklagten zu 2) zur Führung des gemeinsamen Betriebes getroffene Vereinbarung als BGB-Gesellschaftsvertrag zu qualifizieren, diese Gesellschaft Arbeitgeberin aller in dem gemeinsamen Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer geworden sei und somit das Arbeitsverhältnis der Klägerin nur von beiden Gesellschaften, nicht aber vom Beklagten zu 1) allein hätte gekündigt werden können.

1. Nach den bereits gewürdigten Feststellungen des Berufungsgerichts ist zwar von einer rechtlichen Vereinbarung der beiden Unternehmen über die einheitliche Leitung des gemeinsamen Betriebes auszugehen. Damit haben sich die Unternehmen im Sinne des § 705 BGB zur Verfolgung eines gemeinsamen Zwecks, eben der Führung des gemeinsamen Betriebes, und damit zu einer BGB-Gesellschaft zusammengeschlossen. Allein hieraus folgt aber noch nicht, daß sie beide auch Arbeitgeber aller in dem gemeinsam geführten Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer geworden sind.

2. Zu Unrecht stützt das Berufungsgericht seine Ansicht auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16. Oktober 1974 (BAGE 26, 320 = AP Nr. 1 zu § 705 BGB), dem ein anderer Sachverhalt zugrundelag.

In dem dortigen Fall war streitig, ob überhaupt eine BGB-Gesellschaft bestand oder das Unternehmen nur von einem der beiden von der Klagepartei in Anspruch genommenen Personen betrieben wurde. Lediglich in diesem Zusammenhang hat das Bundesarbeitsgericht darauf hingewiesen, nur wenn das Unternehmen in der



Rechtsform einer BGB-Gesellschaft betrieben würde, könnten die Gesellschafter Arbeitgeber sein. Weitere Ausführungen hierzu enthält das Urteil deshalb nicht, weil das Berufungsgericht rechtsfehlerfrei festgestellt hatte, daß zwischen den Beklagten kein Gesellschaftsvertrag abgeschlossen worden war.

Im vorliegenden Fall bestanden jedoch zwei selbständige Unternehmen mit verschiedenen wirtschaftlichen Zielsetzungen, die sich nur zur gemeinsamen Betriebsführung und somit zur gemeinsamen Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke verbunden hatten. Nach dem unstreitigen Sachverhalt hat die Beklagte zu 2) nach ihrer Gründung mit den von der Gemeinschuldnerin übernommenen sowie den später neu eingestellten Arbeitnehmern Arbeitsverträge abgeschlossen, während die Arbeitsverträge der übrigen Arbeitnehmer mit der Gemeinschuldnerin fortbestanden.

3. Wie der Senat bereits in dem Urteil vom 13. Juni 1985 (aaO, zu A III 5 a der Gründe) dargelegt hat, führt bei dieser Art der Unternehmensaufspaltung allein die Gründung einer BGB-Gesellschaft zur Führung eines gemeinsamen Betriebes durch zwei Unternehmen nicht zugleich auch zwangsläufig oder aufgrund einer stets zu unterstellenden konkludenten Vereinbarung zu einem Arbeitgeberwechsel im Verhältnis zu ihren Arbeitnehmern. Hierzu bedarf es vielmehr einer Änderung der Arbeitsverträge und damit einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmern. Hieran fehlt es im vorliegenden Fall. Eine ausdrückliche Vereinbarung hat der Kläger selbst nicht behauptet. Das Berufungsgericht geht von einer stillschweigenden Übertragung der Arbeitgeberstellung bzw. der Arbeitgeberfunktio-



onen auf die beiden Unternehmen als Gesellschafter der BGB-Gesellschaft aus. Für diese Annahme fehlen jedoch ausreichende sachliche Anhaltspunkte. Wie das Berufungsgericht übersieht, sprechen die von ihm festgestellten Umstände nur für eine zwischen den beiden Unternehmen getroffene konkludente Vereinbarung über die einheitliche Leitung des Betriebes. Gegenstand der Vereinbarung ist allein die gemeinsame Führung des Betriebes. Sie ermöglicht die einheitliche Willensbildung auf der Arbeitgeberseite (vgl. Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 1 Rz 11). Hieraus ergibt sich jedoch nicht zugleich auch der Wille der Vertragspartner, die Arbeitsverhältnisse auf die BGB-Gesellschaft zu übertragen und diese zum einheitlichen Arbeitgeber aller in dem gemeinsamen Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu machen. Das liegt auch nicht regelmäßig im Interesse der im einheitlichen Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Ihnen kann zumindest dann nicht die Bereitschaft unterstellt werden, den im Arbeitsverhältnis mit dem Vertragsarbeitgeber erworbenen Bestandsschutz aufzugeben, wenn - wie vorliegend (vgl. unten zu IV 2 a der Gründe) - die zur gemeinsamen Betriebsführung gegründete Gesellschaft kein eigenes Vermögen besitzt. ^{zu} In den betriebsverfassungsrechtlichen Auswirkungen, die aus dem Fortbestand der Arbeitsverhältnisse mit den Gesellschaftern der BGB-Gesellschaft und aus der damit eintretenden Aufspaltung der Arbeitgeberfunktionen folgen, braucht der Senat im Streitfall nicht Stellung zu nehmen (vgl. zum Streitstand Konzen, Unternehmensaufspaltungen und Organisationsänderungen im Betriebsverfassungsrecht, 1985 S. 108 ff. und Kraft, Festschrift Hilger/Stumpf S. 402 ff.).

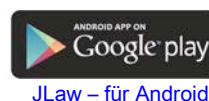


4. An dem Fehlen einer vertraglichen Vereinbarung scheitert auch ein Übergang der Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer der beiden Gesellschaften auf die BGB-Gesellschaft nach § 613 a Abs. 1 BGB. Das Berufungsgericht hat weder festgestellt, noch ist von den Parteien vorgetragen worden, daß die beiden Gesellschaften den Betrieb nach der Gründung der Beklagten zu 2) auf die BGB-Gesellschaft übertragen und damit zum Gesellschaftsvermögen in gesamthänderischer Bindung (§ 718 BGB) machen wollten. Zweck der zwischen dem Unternehmen geschlossenen Vereinbarung war vielmehr, wie ausgeführt, nur die gemeinsame Verfolgung der arbeitstechnischen Zwecke durch einen einheitlichen Leitungsapparat. Der Zweck einer BGB-Gesellschaft kann auch lediglich in einer solchen einheitlichen arbeitstechnischen Leitung bestehen; die Gesellschaft braucht weder Eigentümer noch Pächter der Betriebsstätte noch einer Gewinngemeinschaft zu sein (vgl. Konzen, aaO, 1985, S. 29 m.w.N. zu Fn. 95). Eine BGB-Gesellschaft muß auch nach den Vorschriften der §§ 705 ff. BGB weder Gesamtvermögen noch wenigstens wirtschaftlich ein gemeinsames Vermögen besitzen; denn auch § 718 BGB ist abdingbar (vgl. Palandt/Thomas, BGB, 46. Aufl., § 705 Anm. 8 a; Staudinger/Keßler, BGB, 12. Aufl., Vorbem. zu § 705 Rz 87).

5. Bestanden somit nach der Gründung der Beklagten zu 2) keine Arbeitsverhältnisse der im gemeinsam geführten Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu beiden Gesellschaften, so kann eine gemeinschaftliche Arbeitgeberstellung und ein daraus folgendes gemeinschaftliches Kündigungsrecht der beiden Gesellschaften gegenüber dem Kläger auch nicht aus dem Gesichtspunkt des einheit-



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



lichen Arbeitsverhältnisses hergeleitet werden. Denn allein aus der Rechtsnatur dieses Rechtsinstitutes können nicht Arbeitsverhältnisse zu mehreren Arbeitgebern hergeleitet werden. Das setzt vielmehr das - formelle - Bestehen von Arbeitsverhältnissen eines Arbeitnehmers zu mehreren Arbeitgebern voraus, die dann als Einheit zu behandeln sind, weil zwischen ihnen ein rechtlicher Zusammenhang besteht, der es verbietet, sie rechtlich getrennt zu behandeln (BAGE 37, 1 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Arbeitgebergruppe).

IV. Die von dem Beklagten zu 1) ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers scheitert deswegen nicht an § 15 Abs. 5 KSchG, weil im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung der von den beiden Gesellschaftern geführte gemeinsame Betrieb nicht mehr bestanden hat.

1. Nach § 15 Abs. 5 KSchG ist ein Betriebsratsmitglied, das in einer stillgelegten Betriebsabteilung beschäftigt wird, in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen, sofern dies aus betrieblichen Gründen möglich ist. Das Berufungsgericht ist im Ansatz zutreffend davon ausgegangen, nach der Gründung der Beklagten zu 2) und der zwischen ihr und der Gemeinschuldnerin in der Rechtsform der BGB-Gesellschaft getroffenen Führungsvereinbarung seien die beiden Unternehmen Betriebsabteilungen des von ihnen geführten gemeinsamen Betriebes gewesen. Eine Betriebsabteilung im Sinne von § 15 KSchG ist ein organisatorisch abgegrenzter Teil eines Betriebes, der eine personelle Einheit erfordert, dem eigene technische Betriebsmittel zur Verfügung stehen und der



einen eigenen Betriebszweck verfolgt (BAGE 45, 26 = AP Nr. 16 zu § 15 KSchG 1969, zu II 2 a der Gründe, m.w.N.). Die von der Gemeinschuldnerin mit eigenen Arbeitnehmern und eigenen technischen Mitteln innerhalb des unter gemeinsamer Leitung stehenden Betriebes betriebene Produktion und der Vertrieb von Industriegarnen ist als Betriebsabteilung in diesem Sinne anzusehen. Gleiches gilt für die Produktion und den Vertrieb von Handstrickgarnen durch die Beklagte zu 2).

2. Dieser gemeinsame Betrieb hat jedoch bei Ausspruch der Kündigung am 28. Juni 1983 nicht mehr bestanden, weil mit der Konkursöffnung am 1. Juni 1983 die von den beiden Gesellschaften gegründete BGB-Gesellschaft nicht nur aufgelöst, sondern auch beendet worden ist und damit die für das Vorliegen eines gemeinsamen Betriebes erforderliche rechtliche Führungsvereinbarung aufgehoben wurde.

a) Nach § 728 BGB wird die BGB-Gesellschaft durch den Konkurs eines Gesellschafters aufgelöst. Zu Unrecht ist das Berufungsgerecht davon ausgegangen, sie sei noch nicht abgewickelt und damit noch nicht beendet gewesen. Nach § 730 BGB findet nach der Auflösung der Gesellschaft "in Ansehung des Gesellschaftsvermögens" die Auseinandersetzung unter den Gesellschaftern statt (Abs. 1) und für die Beendigung der schwebenden Geschäfte, für die dazu erforderliche Eingehung neuer Geschäfte sowie für die Erhaltung und Verwertung des Gesellschaftsvermögens gilt die Gesellschaft als fortbestehend (Abs. 2). Die Aufgabe der Auseinandersetzung ist es, die gesamthänderische Verbundenheit des Gesellschafts-



vermögens zu lösen und den Gesellschaftern die ihren Gesellschaftsanteilen entsprechenden Werte zuzuführen. Deshalb findet keine Auseinandersetzung statt, wenn kein Gesellschaftsvermögen vorhanden ist; mit der Auflösung tritt in diesem Fall auch die volle Beendigung der Gesellschaft ein (vgl. Palandt/Thomas, aaO, § 730 Anm. 1; Staudinger/Kießler, aaO, Vorbem. zu § 705 Rz 88; MünchKomm-BGB, § 730 Rz 10).

b) Mit der Vollbeendigung der von der Gemeinschuldnerin und der Beklagten zu 2) gegründeten BGB-Gesellschaft war somit auch die rechtliche Vereinbarung über die Fortführung des gemeinsamen Betriebes weggefallen und damit dieser Betrieb aufgelöst. Vom Zeitpunkt der Konkurseröffnung an bestanden damit wieder zwei selbständige Betriebe. Der Betrieb der Gemeinschuldnerin konnte gemäß § 6 KO nur von dem Beklagten zu 1) im Rahmen der gemäß §§ 728, 730 BGB durchzuführenden Auseinandersetzung dieser Gesellschaft weitergeführt werden. Die Voraussetzungen des § 15 Abs. 5 KSchG lagen im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers nicht mehr vor. Der Beklagte zu 1) hat keine Betriebsabteilung eines gemeinsamen Betriebes der beiden Gesellschaften, sondern einen selbständigen Betrieb der Gemeinschuldnerin stillgelegt. Er konnte deshalb gemäß § 15 Abs. 4 KSchG auch den bei der Gemeinschuldnerin beschäftigten Betriebsratsmitgliedern ordentlich kündigen; eine Versetzungspflicht in den selbständigen Betrieb eines anderen Unternehmens bestand nicht.

V. Die von dem Beklagten zu 1) ausgesprochene Kündigung des



Arbeitsverhältnisses des Klägers ist auch nicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG unwirksam. Das Berufungsgericht hat hierzu, von seinem Standpunkt aus folgerichtig, keine Ausführungen gemacht. Der Senat kann diese Frage jedoch abschließend beurteilen, weil die erforderlichen Tatsachen feststehen.

1. Nach dem unstreitigen Sachverhalt haben die Arbeitnehmer der beiden Gesellschaften im Jahre 1981 einen Betriebsrat gewählt, der mit dem Beklagten zu 1) die Vereinbarung über einen Interessenausgleich vom 24. Juni 1983 abgeschlossen hat. Er erklärte unter Ziff. II 4 dieser Vereinbarung, daß er sich im Hinblick auf die in Ziff. I erwähnten Umstände außer stande sehe, den Kündigungen sämtlicher Arbeitnehmer der Gemeinschuldnerin zu den in Ziff. II 2 festgelegten Terminen zu widersprechen. Er stimme deshalb "nach Anhörung" der Kündigung zu. Dem Anhörungsverfahren gemäß § 102 BetrVG sei damit genüge getan.

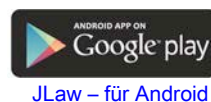
2. Der Kläger hat geltend gemacht, das Anhörungsverfahren sei dennoch nicht ordnungsgemäß durchgeführt, weil nur der Betriebsrat der Gemeinschuldnerin, nicht aber der Betriebsrat des gemeinsamen Betriebes und damit nicht der für die Anhörung zuständige Betriebsrat beteiligt worden sei. Ferner könne ein genereller Interessenausgleich nicht die Anhörung zur Kündigung im Einzelfall ersetzen.

3. Diese Einwendungen hat bereits das Arbeitsgericht zu Recht für unbegründet angesehen.



Der Beklagte zu 1) hat dem im Jahre 1981 gewählten und allein existierenden Betriebsrat angehört. Dieser Betriebsrat war von den Arbeitnehmern beider Gesellschaften gewählt worden. Er wurde zwar in dem Interessenausgleich als der Betriebsrat der Gemeinschuldnerin bezeichnet. Dies ist jedoch unerheblich, da es für die Beteiligung nicht auf die Bezeichnung ankommt. Einen weiteren, nur für den Bereich der Gemeinschuldnerin gewählten Betriebsrat gab es nicht. Er konnte somit auch nicht angehört werden. Der gewählte Betriebsrat war bereits deshalb für die Anhörung zu den Kündigungen zuständig, weil die Wahl, wie das Arbeitsgericht im Beschlußverfahren zutreffend festgestellt hat, jedenfalls nicht nichtig war.

Wie das Arbeitsgericht weiter zutreffend angenommen hat, konnte die Anhörung auch im Rahmen des Interessenausgleichs durchgeführt werden. Der Betriebsrat war ordnungsgemäß über die Kündigungsgründe unterrichtet worden. In Ziff. I des Interessenausgleichs ist die Entwicklung des Betriebes seit September 1982 geschildert. Da der gesamte Betrieb stillgelegt und dem Kläger zum letzten der in dem Stufenplan in Ziff. II 2 festgelegten Termin gekündigt werden sollte, bedurfte es keiner weiteren individuellen Erörterung seines Falles, etwa im Hinblick auf eine soziale Auswahl. Der Betriebsrat hat ferner in dem Interessenausgleich ausdrücklich erklärt, daß "dem Anhörungsverfahren genüge getan" sei und er den Kündigungen zustimme. Damit hat er erklärt, daß er das Anhörungsverfahren für abgeschlossen ansehe. Der Beklagte zu 1) konnte deshalb die Kündigung erklären (vgl. BAGE 27, 209 = AP Nr. 4 zu § 102 BetrVG 1972). Diese Erklärungen



konnte der Betriebsrat wirksam auch in der Vereinbarung über den Interessenausgleich abgeben, weil die Anhörung in der Sache den Erfordernissen des § 102 Abs. 1 und 2 BetrVG entsprach.

V. Aus den vorstehend dargelegten Gründen muß das angefochtene Urteil aufgehoben und aus den folgenden Gründen der Rechtsstreit an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden.

1. Der Senat kann nicht abschließend über die Klageanträge entscheiden. Nach dem eigenen Vortrag der Beklagten (vgl. die Revisionsbegründung des Beklagten zu 1), S. 6) hat die Beklagte zu 2) nach ihrer Gründung im Jahre 1979 die bisherige Abteilung "Handstrickgarne" der Gemeinschuldnerin und damit einer Betriebsabteilung im Sinne des § 613 a Abs. 1 BGB übernommen. Der Kläger hat vorgetragen, daß er vor seiner Freistellung als Betriebsratsvorsitzender in erheblichem Umfang Tätigkeiten für diese frühere Betriebsabteilung verrichtet habe. Damit kann bereits im Jahre 1979 sein Arbeitsverhältnis gemäß § 613 a Abs. 1 BGB auf die Beklagte zu 2) übergegangen und er seitdem Arbeitnehmer der Beklagten zu 2) gewesen sein. Dies hängt davon ab, ob er für den früheren Betriebsteil der Gemeinschuldnerin überwiegend tätig war (vgl. BAGE 39, 208 = AP Nr. 31 zu § 613 a BGB). Dies muß das Berufungsgericht aufklären.

2. Ist der Kläger Arbeitnehmer der Beklagten zu 2) geworden, so konnte der Beklagte zu 1) als Verfügungsberechtigter für die Gemeinschuldnerin dieses Arbeitsverhältnis nicht wirksam kündi-



gen, so daß auch die hiergegen gerichtete Klage des Klägers begründet wäre.

Hillebrecht - zugleich
für den durch Urlaub an der
Unterschrift verhinderten
Richter Ascheid

Triebfürst

Schulze

Dr. Kirchner

