

Aktenzeichen: 2 AZR 803/95
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 12. Dezember 1996
- 2 AZR 803/95 -

I. Arbeitsgericht
Mainz

Urteil vom 08. Februar 1995
- 4 Ca 2122/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 26. September 1995
- 8 Sa 537/95 -

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

Entscheidungsstichwort:

Betriebsratsanhörung

Gesetz:

BetrVG § 102; BGB § 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2, § 130 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats

Zugang des Anhörungsschreibens, abschließende Stellungnahme
des Betriebsrats



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 803/95

8 Sa 537/95 Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Dezember 1996

U r t e i l

Jatz,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 12. Dezember 1996 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Bröhl
sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wolter und Beckerle für
Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw 2 für iOS](#)

- 2 -

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom
26. September 1995 - 8 Sa 537/95 - wird auf seine
Kosten zurückgewiesen.

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

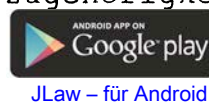
T a t b e s t a n d :

Der 1937 geborene Kläger war seit dem 1. April 1981 bei der
Gemeinschuldnerin als Schlossermeister beschäftigt. Der Beklagte
war zunächst vorläufiger Vergleichsverwalter und Sequester und
wurde mit Wirkung ab dem 30. Juni 1994, dem Zeitpunkt der Kon-
kursöffnung über das Vermögen der Gemeinschuldnerin, zu deren
Konkursverwalter bestellt. Mit Schreiben vom 23. Juni 1994 unter-
richteten der Geschäftsführer der Gemeinschuldnerin und der Be-
klagte den Betriebsrat über beabsichtigte "arbeitsrechtliche Maß-
nahmen/hier: Massenentlassung gem. §§ 1, 17, 18 KSchG wegen Be-
triebsstillegung". Die Gemeinschuldnerin versuchte, das Schreiben
dem Betriebsrat noch am 23. Juni 1994 gegen 16.00 Uhr zu übermit-
teln, zu dieser Zeit hatte aber der Betriebsratsvorsitzende den
Betrieb bereits verlassen. Er quittierte den Eingang des Schrei-
bens deshalb erst am 24. Juni 1994.

Am 27. Juni 1994 wurde dem Betriebsrat, wie bereits in dem
Schreiben vom 23. Juni 1994 angekündigt, eine Liste zur Verfügung
gestellt, aus der hervorging, welche Arbeitnehmer während der
Kündigungsfrist nicht wie die übrigen Arbeitnehmer freigestellt,
sondern weiterbeschäftigt werden sollten. Schon am 6. Juni 1994
hatte der Betriebsratsvorsitzende Personallisten erhalten, die
getrennt nach Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmern u.a.
Angaben über die Geburts- und Betriebszugehörigkeitsdaten ent-



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



hielten. In zwei Schreiben vom 30. Juni 1994 zeigte der Beklagte die beabsichtigte Massenentlassung beim zuständigen Arbeitsamt und Landesarbeitsamt an. Am 1. Juli 1994 fand eine Betriebsversammlung der Belegschaft der Gemeinschuldnerin statt. Den Vorsitz der Versammlung führte der Betriebsratsvorsitzende, der auch bei der Versammlung das Wort ergriff. Gegen Ende der Betriebsversammlung, etwa um 12.30 Uhr, händigte der Beklagte den Arbeitnehmern die bereits vorbereiteten Kündigungsschreiben aus. Dem Kläger wurde zum 31. Dezember 1994 gekündigt; in dem Kündigungsschreiben heißt es u.a.:

"Der Betriebsrat wurde in dieser Angelegenheit angehört und hat keine Stellungnahme abgegeben."

Die schriftliche Stellungnahme des Betriebsrats zu der Kündigungsabsicht erfolgte erst am 4. Juli 1994.

Den 94 Arbeitnehmern der Gemeinschuldnerin wurde entsprechend ihrer Kündigungsfrist gestaffelt zu verschiedenen Kündigungsterminen gekündigt. Den 36 zum 31. Dezember 1994 beabsichtigten Entlassungen stimmte die Arbeitsverwaltung auf einen am 20. Dezember 1994 eingegangenen Antrag des Beklagten durch Bescheid vom 23. Dezember 1994 antragsgemäß unter Abkürzung der Sperrfrist zum 31. Dezember 1994 zu.

Der Kläger hält die Kündigung für unwirksam. Er hat geltend gemacht, eine wirksame Betriebsratsanhörung liege schon deshalb nicht vor, weil bei Ausspruch der Kündigung weder die Frist zur Stellungnahme für den Betriebsrat abgelaufen gewesen sei noch der Betriebsrat abschließend zu der Kündigungsabsicht Stellung



- 4 -

genommen habe. Außerdem habe das Anhörungsschreiben nicht alle erforderlichen Angaben enthalten, insbesondere Kündigungsfristen und Kündigungstermine und die Auswahlkriterien für die soziale Auswahl seien nicht darin enthalten gewesen. Es fehle auch an einer wirksamen Massenentlassungsanzeige. Außerdem sei er tariflich unkündbar gewesen und der Beklagte hätte ihn zumindest bis zur endgültigen Betriebsstillegung weiterbeschäftigen müssen. Tatsächlich sei er aber erst seit Oktober 1994 wieder beschäftigt worden. Es habe auch bei Ausspruch der Kündigung kein endgültiger Stillegungsbeschluß vorgelegen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 30. Juni 1994 nicht aufgelöst worden ist.

Der Beklagte hat zur Stützung seines Klageabweisungsantrags geltend gemacht, der Betriebsratsvorsitzende habe auf der Betriebsversammlung vom 1. Juli 1994 seine Meinung zu den beabsichtigten Kündigungen endgültig geäußert. Damit habe eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats vorgelegen. Das Beharren des Klägers auf der vollen Ausschöpfung der Ein-Wochen-Frist des § 102 BetrVG sei unter diesen Umständen rechtsmißbräuchlich und treuwidrig. Bei der Prüfung, ob das Anhörungsschreiben den gesetzlichen Anforderungen genüge, müßten bei einem Konkursverfahren, bei dem wie im vorliegenden Fall die Masseunzulänglichkeit evident sei, die Grundsätze faktischer sowie wirtschaftlicher Machbarkeit und Zumutbarkeit beachtet werden. Die Ausstattung des Personalbüros bei der Gemeinschuldnerin habe es nicht



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

zugelassen, bereits bei Einleitung des Anhörungsverfahrens die Kündigungsfristen exakt zu ermitteln. Aufgrund der bereits zuvor überreichten Listen habe sich der Betriebsrat selbst ein zutreffendes Bild über das Ausmaß der auszusprechenden Kündigungen machen können.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt, die Berufung des Beklagten blieb erfolglos. Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter.

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

Die Revision ist unbegründet. Die Unwirksamkeit der Kündigung folgt bereits aus § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Anhörungsschreiben sei dem Betriebsrat erst am 24. Juni 1994 zugegangen. Es sei nicht ersichtlich, daß für den Betriebsratsvorsitzenden unter gewöhnlichen Umständen die Möglichkeit bestanden habe, noch am 23. Juni 1994 von dem Schreiben Kenntnis zu nehmen. Bei Kündigungszugang am 1. Juli 1994 sei deshalb die Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG noch nicht abgelaufen gewesen. Einseitig habe der Beklagte die Frist nicht abkürzen dürfen. Das tatsächliche Vorbringen des Beklagten lasse auch nicht den Schluß zu, daß anläßlich der Betriebsversammlung der Betriebsrat eine abschließende Erklärung zu der Kündigungsabsicht abgegeben habe. Damit könne dahinstehen, ob das Anhörungsverfahren ordnungsgemäß eingeleitet worden sei oder ob die Kündigung zusätzlich aus den sonst vom Kläger geltend gemachten Gründen rechtsunwirksam sei.



II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung.

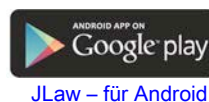
1. Die Kündigung ist nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam, weil sie vom Beklagten ausgesprochen worden ist, bevor eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats vorlag bzw. die einwöchige Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG abgelaufen war.

a) Will der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken geltend machen, so muß er sich innerhalb einer Woche gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich äußern, sonst gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt (§ 102 Abs. 2 Satz 1 und 2 BetrVG). Die Wochenfrist beginnt gem. § 187 BGB mit dem folgenden Tag, nachdem dem Betriebsrat die Arbeitgebererklärung, mit der dieser das Anhörungsverfahren gem. § 102 BetrVG eingeleitet hat, ordnungsgemäß zugegangen ist. Der Tag des Zugangs der Arbeitgebererklärung wird bei der Fristberechnung nicht mitgerechnet (§ 187 Abs. 1 BGB). Die Frist endet mit Ablauf des Tages der nächsten Woche, der durch seine Benennung dem Tag entspricht, an dem dem Betriebsrat die Arbeitgebermitteilung zugegangen ist (§ 188 Abs. 2 BGB). Für die Ansicht des Landesarbeitsgerichts Hamm, die Wartefrist ende am letzten Tag mit dem Dienstschluß der Personalabteilung des Arbeitgebers (LAG Hamm Urteil vom 11. Februar 1992 - 2 Sa 1615/91 - LAGE § 102 BetrVG 1972 Nr. 33), fehlt es an einer gesetzlichen Grundlage (vgl. KR-Etzel, 4. Aufl., § 102 BetrVG Rz 86).

b) Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß danach im vorliegenden Fall die Wochenfrist des § 102 Abs. 2



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



Satz 1 BetrVG erst am 1. Juli 1994 um 24.00 Uhr abgelaufen ist. Nach § 130 Abs. 1 BGB wird eine unter Abwesenden abgegebene Willenserklärung in dem Zeitpunkt wirksam, in welchem sie dem Empfänger zugeht. Eine schriftliche Willenserklärung ist nach § 130 Abs. 1 BGB zugegangen, sobald sie in verkehrsüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers bzw. eines empfangsberechtigten Dritten gelangt ist und für den Empfänger unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit besteht, von dem Inhalt des Schreibens Kenntnis zu nehmen (vgl. z.B. Senatsurteil vom 2. März 1989 - 2 AZR 275/88 - AP Nr. 17 zu § 130 BGB, m.w.N.). Dies gilt auch für den Zugang eines Anhörungsschreibens nach § 102 BetrVG an den Betriebsrat. Ein solches Schreiben geht dem Betriebsrat erst am folgenden Tage zu, wenn es vom Arbeitgeber zu einer Zeit in ein für den Betriebsrat bestehendes Postfach gelegt wird, zu dem (z.B. nach Dienstschluß) nicht mehr mit der Leerung dieses Postfachs am selben Tag gerechnet werden kann. Die Wertung des Berufungsgerichts, das Anhörungsschreiben habe dem Betriebsratsvorsitzenden als Empfangsberechtigten am 23. Juni 1994 um 16.00 Uhr nicht mehr zugehen können, weil dieser den Betrieb an diesem Tage schon um 15.00 Uhr verlassen habe, von dem Schreiben deshalb erst am 24. Juni 1994 habe Kenntnis nehmen können, ist danach rechtlich nicht zu beanstanden. Sie wird von der Revision auch ersichtlich nicht mehr angegriffen. Geht man aber von einem Zugang des Anhörungsschreibens am 24. Juni 1994 aus, so konnte der Betriebsrat nach § 102 Abs. 2 BetrVG, § 188 Abs. 2 BGB zu der Kündigungsabsicht noch bis zum 1. Juli 1994, 24.00 Uhr Stellung nehmen.



c) Zu Unrecht rügt die Revision, das Anhörungsverfahren sei nicht erst mit dem Anhörungsschreiben vom 23. Juni 1994 eingeleitet worden, die Massenentlassung und Betriebsschließung seien das "Dauerthema" der Belegschaft und des Betriebsrats gewesen, es habe sich um einen "Gesamtvorgang" gehandelt, in den der Betriebsrat von Anfang an eingebunden gewesen sei. Soweit der Beklagte damit behaupten will, es sei schon vor dem Anhörungsschreiben vom 23. Juni 1994 eine Anhörung des Betriebsrats zu den beabsichtigten Kündigungen erfolgt, handelt es sich um neues Vorbringen, das in der Revisionsinstanz nach § 561 Abs. 1 ZPO unbeachtlich ist. Abgesehen davon ist das Vorbringen des Beklagten auch nicht geeignet, einen früheren Fristbeginn darzulegen; auch wenn bei einem drohenden Konkurs unter Einbeziehung des Betriebsrats längere Zeit über eine drohende Massenentlassung und Betriebsstillegung diskutiert worden ist, beginnt die Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG erst dann, wenn sich die Kündigungsabsicht des Arbeitgebers so weit gefestigt hat, daß er nunmehr den Betriebsrat zu konkret auszusprechenden Kündigungen anhört. Dies geschah nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt frühestens mit dem Schreiben vom 23. Juni 1994.

d) Der Betriebsrat durfte die Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG grundsätzlich voll ausschöpfen. Abgesehen davon, daß eine einseitige Abkürzung der Wochenfrist durch den Arbeitgeber selbst in Eilfällen unzulässig ist (BAG Urteil vom 29. März 1977 - 1 AZR 46/75 - BAGE 29, 114 = AP Nr. 11 zu § 102 BetrVG 1972; KR-Etzel, 4. Aufl., § 102 BetrVG Rz 28, m.w.N.) und selbst die einverständliche Abkürzung der Frist Bedenken unterliegt (KR-Etzel, aaO), hat der Beklagte hier nicht versucht, einseitig die



Wochenfrist abzukürzen bzw. eine entsprechende Vereinbarung mit dem Betriebsrat über die Abkürzung dieser Frist herbeizuführen. Er hat vielmehr, wie er in den Vorinstanzen selbst vorgetragen hat, am 1. Juli 1994 gekündigt, weil er davon ausging, die Frist sei bereits abgelaufen bzw. es liege eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats vor.

e) Es ist auch revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht in den Erklärungen des Betriebsratsvorsitzenden bei der Betriebsversammlung am 1. Juli 1994 keine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats gesehen hat, die es dem Beklagten ermöglicht hätte, die Kündigung vor Fristablauf auszusprechen. Ob eine bestimmte Äußerung des Betriebsratsvorsitzenden oder ein bestimmtes Verhalten den Erklärungsinhalt hat, der Betriebsrat werde sich zu der Kündigung weiter nicht äußern, und ob darin eine abschließende Stellungnahme liegt, ist durch Auslegung zu ermitteln (vgl. Senatsurteil vom 12. März 1987 - 2 AZR 176/86 - AP Nr. 47 zu § 102 BetrVG 1972). Die Auslegung nichttypischer Willenserklärungen ist Sache der Tatsachengerichte und in der Revisionsinstanz grundsätzlich nicht nachprüfbar. Der Überprüfung durch das Revisionsgericht unterliegt allein, ob bei der Auslegung der Willenserklärungen die Rechtsvorschriften über die Auslegung richtig angewandt worden sind, ob dabei gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen und der Tatsachenstoff vollständig verwertet wurde (ständige Rechtsprechung, vgl. z.B. zur Stellungnahme des Betriebsrats Senatsurteile vom 20. September 1984 - 2 AZR 633/82 - AP Nr. 80 zu § 626 BGB und vom 26. Januar 1995 - 2 AZR 386/94 - AP Nr. 69 zu § 102 BetrVG 1972, zu II 1 a der Gründe).



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



Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das Berufungsurteil stand. Wenn der Betriebsratsvorsitzende in der ersten Betriebsversammlung nach der Konkurseröffnung als Versammlungsleiter lediglich seine Meinung zum Ausdruck brachte, die beabsichtigte Massenentlassung sei unwirksam, ohne daß Anhaltspunkte dafür bestanden, daß dieser Meinungsäußerung ein Betriebsratsbeschluß zugrunde lag, so ist es rechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht in dieser Äußerung keine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats nach § 102 BetrVG gesehen hat. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht darauf abgestellt, daß der Beklagte lediglich pauschal behauptet hat, der Betriebsratsvorsitzende habe bei der Betriebsversammlung den beabsichtigten Kündigungen widersprochen, ohne substantiiert darzulegen, welche konkreten Erklärungen dabei abgegeben worden sind. Bei der Auslegung durfte das Landesarbeitsgericht insbesondere auch berücksichtigen, bei welcher Gelegenheit die behauptete Stellungnahme des Betriebsratsvorsitzenden erfolgt sein soll. Die erste Betriebsversammlung nach Konkurseröffnung dient regelmäßig nicht der Erörterung der vom Konkursverwalter beabsichtigten Kündigungen zwischen diesem und dem Betriebsrat, sondern der innerbetrieblichen Meinungsbildung. Deshalb wird der Betriebsrat eine solche Betriebsversammlung normalerweise nicht dazu benutzen, eine abschließende Erklärung nach § 102 BetrVG abzugeben, sondern im Gegenteil, die Meinung der Mitarbeiter abzufragen, Argumente zu sammeln, um diese sodann in einer Betriebsratssitzung zu erörtern und anschließend zu den beabsichtigten Kündigungen Stellung zu nehmen. Den bloßen Widerspruch des Betriebsrats gegen die beabsichtigten Kündigungen bei einer derartigen Gelegenheit kann



der Konkursverwalter, wenn keine besonderen Umstände vorliegen, deshalb noch nicht als abschließende Stellungnahme des Betriebsrats i.S.v. § 102 BetrVG werten.

Konkrete Revisionsrügen bringt der Beklagte insoweit auch nicht vor. Er ist im Gegenteil zumindest nach dem Wortlaut des Kündigungsschreibens zunächst wohl selbst davon ausgegangen, der Betriebsrat habe zu der Kündigungsabsicht noch nicht abschließend Stellung genommen.

2. Damit hat das Landesarbeitsgericht zu Recht offen gelassen, ob nicht - wovon der Betriebsrat offenbar ausging - die Frist zur Stellungnahme erst mit der Nachreichung der angekündigten Unterlagen am 27. Juni 1994 begann und damit erst am 4. Juli 1994 endete bzw. ob die Kündigung auch noch aus anderen Gründen rechtswirksam ist.

Etzel

Bitter

Bröhl

Wolter

Beckerle



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)