

Aktenzeichen: 2 AZR 895/95

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 24. Oktober 1996

- 2 AZR 895/95 -

I. Arbeitsgericht

Berlin

Urteil vom 16. Dezember 1994

- 54 Ca 9019/94 -

II. Landesarbeitsgericht

Berlin

Urteil vom 23. Oktober 1995

- 17 Sa 51/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Massenentlassung

Gesetz:

KSchG §§ 17 ff.; BetrVG § 102 Abs. 1

Leitsatz:

Stimmt das Landesarbeitsamt einer nach § 17 KSchG anzeigepflichtigen Entlassung zu einem bestimmten Zeitpunkt durch bestandskräftigen Verwaltungsakt zu und stellt damit inzident fest, daß eine wirksame Massenentlassungsanzeige vorlag, so sind die Arbeitsgerichte durch die Bestandskraft des Verwaltungsakts gehindert, im Kündigungsschutzprozeß die Entscheidung der Arbeitsverwaltung nachzuprüfen (im Anschluß an Senatsurteil vom 21. Mai 1970 - 2 AZR 249/69 - BAGE 22, 336, 343 = AP Nr. 11 zu § 15 KSchG, zu II 2 der Gründe).



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 895/95

17 Sa 51/95 Berlin

Verkündet am
24. Oktober 1996

Jatz,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Oktober 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Bröhl sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Roeckl und Röder für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 23. Oktober 1995 - 17 Sa 51/95 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

T a t b e s t a n d :

Der 1950 geborene, verheiratete Kläger war seit November 1988 bei der C GmbH (im folgenden Gemeinschuldnerin) bzw. deren Rechtsvorgängerin als Revierwachmann beschäftigt. Die Gemeinschuldnerin erbrachte Bewachungsdienstleistungen und beschäftigte 1993 ca. 800 Arbeitnehmer. Auf das Arbeitsverhältnis finden die allgemeinverbindlichen Tarifverträge für das private Sicherheitsgewerbe im Land Berlin Anwendung.

Am 8. Februar 1994 beantragte die Gemeinschuldnerin die Eröffnung des Konkursverfahrens über ihr Vermögen. Das zuständige Amtsgericht erließ ein Veräußerungs- und Verfügungsverbot und bestellte den Beklagten zum Sequester. Seit 14. Februar 1994 führte die Gemeinschuldnerin keine Bewachungsaufgaben mehr durch und setzte nur noch einen Teil ihrer Mitarbeiter für Abwicklungsarbeiten ein. Sie beabsichtigte, was später auch durchgeführt worden ist, ihren Geschäftsbetrieb endgültig einzustellen und allen Arbeitnehmern zu kündigen. Mit Schreiben vom 15. Februar 1994 zeigte sie dem Betriebsrat die beabsichtigte anzeigepflichtige Massenentlassung aller Arbeitnehmer an und bat um Stellungnahme.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Ob dem Betriebsrat gleichzeitig eine Liste der betroffenen Arbeitnehmer mit den erforderlichen Personaldaten zugegangen ist, ist zwischen den Parteien streitig. Mit Schreiben vom 21. Februar 1994 gab der Betriebsrat seine "Stellungnahme für das Arbeitsamt" ab und erklärte, eine Massenentlassung in der von der Gemeinschuldnerin beabsichtigten Form lehne er ab. Das Schreiben der Beklagten entspreche aufgrund einer Reihe von Formfehlern nicht den gesetzlichen Anforderungen. Mit Schreiben vom 24. Februar 1994 informierten die Arbeitnehmer K und A, die die Gemeinschuldnerin zum Ausspruch von Kündigungen bevollmächtigt hatte, jeweils in getrennten Schreiben unter Angabe der Sozialdaten den Betriebsrat über die beabsichtigten "fristgemäßen, ordentlichen Kündigungen zum nächstmöglichen Termin". Als Kündigungsgrund war der ersatzlose Wegfall des Arbeitsplatzes wegen der Aufgabe des aktiven Geschäftsbetriebs angegeben. Am 2. März 1994 zeigte die Gemeinschuldnerin dem Landesarbeitsamt die beabsichtigten Entlassungen unter Beifügung des Schreibens des Betriebsrats vom 21. Februar 1994 an.

Mit Schreiben vom 7. März 1994, dem Kläger am 15. März 1994 zugegangen, kündigte die Gemeinschuldnerin das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 31. Mai 1994. Mit Bescheid vom 25. März 1994 teilte das zuständige Arbeitsamt der Gemeinschuldnerin mit, der Ausschuß habe entschieden, 211 Arbeitnehmer könnten mit Ablauf der Sperrfrist am 4. April 1994 und weitere 67 Arbeitnehmer mit Ablauf der verlängerten Sperrfrist am 4. Mai 1994 entlassen werden. Am 31. März 1994 wurde das Konkursverfahren über das Vermögen der Gemeinschuldnerin eröffnet und der Beklagte zum Konkursverwalter bestellt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw für iOS](#)

- 4 -

Der Kläger hält die Kündigung für rechtsunwirksam. Er hat geltend gemacht, ein dringendes betriebliches Erfordernis für die Kündigung habe nicht vorgelegen, da er ebenso wie andere Arbeitnehmer über den Beendigungstermin hinaus noch mit Aufräumarbeiten im Betrieb hätte beschäftigt werden können. Die Anhörung des Betriebsrats durch die Arbeitnehmer K und A sei fehlerhaft, weil deren Vollmachten durch die Anordnung der Sequestration ihre Wirksamkeit verloren hätten. Die Betriebsratsanhörung sei außerdem mangels Mitteilung einer Sozialauswahl und der Kündigungsfrist bzw. des Kündigungstermins fehlerhaft. Es fehle schließlich an einer ordnungsgemäßen Massenentlassungsanzeige. Dem Anschreiben der Gemeinschuldnerin vom 15. Februar 1994 seien nicht die Listen mit den zu kündigenden Arbeitnehmern und den vorgesehenen Kündigungsterminen beigelegt gewesen.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung der Gemeinschuldnerin vom 7. März 1994 aufgelöst worden ist.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und insbesondere behauptet, dem Betriebsrat seien die Listen der zu kündigenden Arbeitnehmer mit den Austrittsdaten am 15. Februar 1994 übergeben worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers nach dem Klageantrag erkannt. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Revision begehrt der Beklagte die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.

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

Die Berufung ist begründet. Sie führt zur Aufhebung und Zurückverweisung (§ 565 Abs. 1 ZPO).

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung sei wegen fehlerhafter Betriebsratsanhörung und unzureichender Massenentlassungsanzeige rechtsunwirksam. Die Fehlerhaftigkeit der Betriebsratsanhörung ergebe sich daraus, daß die Gemeinschuldnerin dem Betriebsrat nicht die einschlägige Kündigungsfrist bzw. den Kündigungstermin mitgeteilt habe. Soweit der Beklagte behauptete, dem Betriebsrat sei eine Arbeitnehmerliste mit den Austrittsterminen übergeben worden, sei diese Behauptung unsubstantiiert und einer Beweisaufnahme nicht zugänglich. Damit sei auch davon auszugehen, daß der Betriebsrat im Rahmen der Massenentlassungsanzeige nicht ordnungsgemäß informiert worden sei. Jedenfalls habe die Gemeinschuldnerin der Massenentlassungsanzeige keine Stellungnahme des Betriebsrats beigefügt, denn das Schreiben des Betriebsrats vom 21. Februar 1994 stelle nicht die erforderliche Stellungnahme zu der Massenentlassungsanzeige dar.

B. Dem folgt der Senat nicht. Eine Unwirksamkeit der Kündigung ergibt sich weder aus § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG noch aus § 17 Abs. 2 und 3 KSchG.



- 6 -

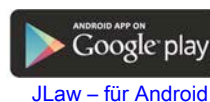
I. Die Revision rügt zu Recht, das Landesarbeitsgericht sei rechtsfehlerhaft von einer nicht ordnungsgemäßen Betriebsratsanhörung (§ 102 BetrVG) ausgegangen.

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und einhelliger Auffassung in der Literatur ist eine ausgesprochene Kündigung nicht nur dann unwirksam, wenn der Arbeitgeber gekündigt hat, ohne den Betriebsrat zuvor überhaupt beteiligt zu haben, sondern auch dann, wenn der Arbeitgeber seiner Unterrichtungspflicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG nicht richtig, insbesondere nicht ausführlich genug, nachgekommen ist. So genügt es in der Regel nicht, daß der Arbeitgeber die Kündigungsgründe nur pauschal, schlagwort- oder stichwortartig vorträgt oder bloße Werturteile mitteilt. Der für die Kündigung maßgebende Sachverhalt ist vielmehr so zu umschreiben, daß der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen in die Lage versetzt wird, die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich über eine Stellungnahme schlüssig zu werden. Dabei muß der Arbeitgeber jedoch nur die Umstände mitteilen, die aus seiner Sicht Grundlage des Kündigungsentschlusses sind (vgl. BAG Urteil vom 15. November 1995 - 2 AZR 974/94 - AP Nr. 73 zu § 102 BetrVG 1972, m.w.N.). Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts genügt die von der Gemeinschuldnerin durchgeführte Betriebsratsanhörung diesen Grundsätzen.

2. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß dem Betriebsrat bei der Anhörung nach § 102 Abs. 1 BetrVG grundsätzlich auch die Kündigungsfrist und ggf. der Kündigungs-



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

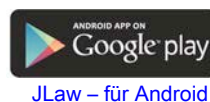


termin mitzuteilen sind. Zwar verlangt § 102 BetrVG seinem Wortlaut nach nur die Mitteilung der Gründe für die Kündigung, nicht der Kündigungsfristen oder des Entlassungstermins. Dennoch darf der Arbeitgeber nicht völlig offenlassen, wann, unter Einhaltung welcher Frist und zu welchem Zeitpunkt die Kündigung ausgesprochen werden soll. § 102 Abs. 1 BetrVG sieht vor, daß der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören ist, und setzt damit eine zeitliche Konkretisierung der beabsichtigten Kündigung voraus. Zu einer ordnungsgemäßen Anhörung gehört es deshalb, daß der Betriebsrat das ungefähre Vertragsende und die zwischen Ausspruch der Kündigung und Entlassungstermin liegende Zeitdauer in etwa abschätzen kann (BAG Urteil vom 15. Dezember 1994 - 2 AZR 327/94 - AP Nr. 67 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, m.w.N.). Einer besonderen Mitteilung der Kündigungsfrist bzw. des Endtermins bedarf es jedoch nicht, wenn der Betriebsrat über die tatsächlichen Umstände für die Berechnung der maßgeblichen Kündigungsfrist bzw. den Endtermin unterrichtet ist (vgl. BAG Urteil vom 29. März 1990 - 2 AZR 420/89 - AP Nr. 56 zu § 102 BetrVG 1972, m.w.N.).

3. An der fehlenden Angabe der für den Kläger einschlägigen Kündigungsfrist scheitert die Wirksamkeit der Betriebsratsanhörung danach nicht. Zwar hat die Gemeinschuldnerin dem Betriebsrat in dem Anhörungsschreiben lediglich mitgeteilt, sie beabsichtige eine fristgemäße, ordentliche Kündigung zum nächstmöglichen Termin. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist jedoch davon auszugehen, daß dem Betriebsrat die tatsächlichen Umstände für die Berechnung der maßgeblichen Kündigungsfrist bekannt waren.



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



a) Für den Kläger galt eine Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Monatsende, die die Gemeinschuldnerin einhalten wollte und die sie dem Betriebsrat nicht mitteilen mußte, weil sie diesem bekannt war. Schon das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß im Betrieb die Manteltarifverträge für das private Sicherheitsgewerbe im Land Berlin galten. Diese Tarifverträge sind im übrigen seit vielen Jahren stets allgemeinverbindlich. Nach § 8 Ziff. 1.3 des einschlägigen Manteltarifvertrages vom 23. Dezember 1992, ebenso nach § 622 Abs. 2 Ziff. 2 BGB galt aber für den Kläger eine Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Monatsende. Eine günstigere Kündigungsfrist war mit dem Kläger einzelvertraglich nicht vereinbart. Es ist Aufgabe des Betriebsrats, sich über den Inhalt der für den Betrieb geltenden Normen zu informieren. Wenn der Betriebsrat im übrigen in seinem Schreiben vom 2. März 1994 nur das Fehlen der Mitteilung über den Kündigungstermin rügt, so läßt dies darauf schließen, daß ihm die Kündigungsfrist des Klägers bekannt war.

b) Zu der Annahme einer fehlerhaften Betriebsratsanhörung ist das Berufungsgericht nur dadurch gelangt, daß es nicht auf die Kündigungsfrist des Klägers, sondern auf die Kündigungsfrist einzelner Arbeitnehmer der Gemeinschuldnerin abgestellt hat, mit denen einzelvertraglich eine längere Kündigungsfrist vereinbart war. Dies ist rechtsfehlerhaft. Konsequenz zu Ende gedacht würde dies bedeuten, daß bei einer Massenentlassung von mehreren hundert Arbeitnehmern die Wirksamkeit sämtlicher Kündigungen an



§ 102 BetrVG scheitern müßte, wenn der Arbeitgeber die Kündigungsfristen nach dem einschlägigen Tarifvertrag berechnet und deshalb dem Betriebsrat nicht mitgeteilt hat, diese Berechnung aber in einigen wenigen Ausnahmefällen unrichtig ist, weil mit den betreffenden Arbeitnehmern längere Kündigungsfristen vertraglich vereinbart waren. Eine solche Gesamtbetrachtung ist nicht vorzunehmen. Nach § 102 BetrVG ist bei der Betriebsratsanhörung auf die einzelne Kündigung abzustellen, es kommt also auf die Kündigungsfrist des jeweils zur Kündigung anstehenden Arbeitnehmers an. Werden in einem Betrieb grundsätzlich die tariflichen Kündigungsfristen angewandt, die dem Betriebsrat bekannt sind, so muß der Arbeitgeber dem Betriebsrat im Rahmen der Anhörung nach § 102 Abs. 1 BetrVG lediglich die Ausnahme von der Regel deutlich machen, also mitteilen, ob mit einem einzelnen Arbeitnehmer vertraglich eine abweichende Kündigungsfrist vereinbart ist. Eine gesteigerte Mitteilungspflicht für den Regelfall, daß die tariflichen Kündigungsfristen anwendbar sind, ergibt sich dadurch nicht.

c) Die Wirksamkeit der Betriebsratsanhörung scheitert danach nicht daran, daß von den zuletzt noch 376 Arbeitnehmern der Gemeinschuldnerin mit vier Arbeitnehmern, noch dazu im Angestelltenbereich, einzelvertraglich günstigere Kündigungsfristen vereinbart waren, während für die übrigen Arbeitnehmer, u.a. den Kläger als gewerblichen Arbeitnehmer, die tariflichen Kündigungsfristen anwendbar blieben.



4. Auch die Mitteilung des genauen Kündigungsstermins war entgegen der Ansicht des Klägers entbehrlich. Eine genaue Mitteilung des Entlassungstermins an den Betriebsrat war hier nicht erforderlich, weil es in der Regel nicht sicher ist, zu welchem Zeitpunkt die Kündigung zugeht (Senatsurteil vom 15. Dezember 1994 - 2 AZR 327/94 - AP Nr. 67 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung) und sich im vorliegenden Fall die Entscheidungstermine aus der einschlägigen tariflichen Regelung ergaben.

5. Die Anhörung des Betriebsrats erweist sich auch nicht aus anderen Gründen als fehlerhaft.

a) Das Anhörungsverfahren ist von den Arbeitnehmern K und A wirksam eingeleitet worden. Die Gemeinschuldnerin hat die genannten Arbeitnehmer unstreitig bevollmächtigt, Kündigungen auszusprechen. Diese Vollmachten berechtigen notwendigerweise dazu, Rechtshandlungen - wie die Anhörung des Betriebsrates - vorzunehmen, die für die Wirksamkeit der Kündigung erforderlich sind, da ansonsten die Kündigungsvollmacht leerlaufen würde. Die Vollmachten der Arbeitnehmer K und A sind auch nicht durch den Erlaß des Veräußerungs- und Verfügungsverbotes und die Anordnung der Sequestration erloschen. Beide Sicherungsmaßnahmen dienen dem Schutz und der Erhaltung der Masse und haben zur Folge, daß der Gemeinschuldnerin Handlungen zum Nachteil der Masse untersagt sind. Alle sonstigen Rechte und Befugnisse der Gemeinschuldnerin bzw. ihrer Vertreter bleiben hiervon unberührt. Die Anhörung des Betriebsrats zu einer beabsichtigten Kündigung hat für die Masse keine nachteiligen Auswirkungen. Die Vollmachten



- 11 -

der Arbeitnehmer K und A waren von den angeordneten Sicherungsmaßnahmen somit nicht betroffen.

b) Das Anhörungsschreiben enthält auch alle zur ordnungsgemäßen Information des Betriebsrats erforderlichen Angaben, insbesondere eine hinreichend konkrete Umschreibung des Kündigungsgrundes.

c) Es kann damit dahinstehen, ob die prozessuale Rüge der Revision durchgreift, das Landesarbeitsgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, dem Betriebsrat sei die Liste mit den Austrittsdaten der Arbeitnehmer nicht überreicht worden.

II. Auch aus § 17 KSchG läßt sich die Unwirksamkeit der Kündigung nicht herleiten. Dem steht, worauf die Revision zutreffend hinweist, schon entgegen, daß das zuständige Landesarbeitsamt durch bestandskräftigen Verwaltungsakt auf die Massenentlassungsanzeige der Gemeinschuldnerin hin der Entlassung des Klägers zugestimmt hat.

1. Die §§ 17 ff. KSchG stellen nur eine Entlassungssperre dar. Es ist zu unterscheiden zwischen dem Ausspruch der Kündigung und der Entlassung, also der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (KR-Weigand, 4. Aufl., § 17 KSchG Rz 75 f.). Nur die Entlassung ist anzeigepflichtig. Insbesondere bei längeren Kündigungsfristen kann deshalb die Anzeige auch nach Ausspruch der Kündigung erfolgen, wenn sie noch rechtzeitig vor der Entlassung bei der Arbeitsverwaltung eingeht (Senatsurteil vom 14. August 1986 - 2 AZR 683/85 - RzK I 8b Nr. 8). Es ist sogar möglich, daß



die Anzeigepflicht erst nach Ausspruch der Kündigung entsteht, wenn nämlich bei stufenweisen Entlassungen die nach § 17 Abs. 1 KSchG anzeigepflichtige Zahl von Entlassungen erst im Laufe der 30 Kalendertage erreicht wird (KR-Weigand, aaO, Rz 76).

Damit steht fest, daß eine im Zeitpunkt der Kündigung nicht vorliegende bzw. fehlerhafte Massenentlassungsanzeige nicht ohne weiteres zur Unwirksamkeit der Kündigung führt. Es fehlt eine dem § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG entsprechende Vorschrift, die etwa an die Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige automatisch die Unwirksamkeit der Kündigung knüpfen würde (§ 134 BGB). Im für die Beurteilung der Wirksamkeit einer Kündigung sonst allein maßgeblichen Kündigungszeitpunkt läßt sich, da die Anzeige nachgeholt werden und die Anzeigepflicht erst nach Ausspruch der Kündigung entstehen kann, überhaupt nicht abschließend beurteilen, ob eine erforderliche Anzeige unterlassen oder eine erfolgte Anzeige fehlerhaft war. Eine nicht rechtzeitig erfolgte oder fehlerhafte Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG hat deshalb zunächst einmal nur die Folge, daß die Kündigung nicht geeignet ist, das Arbeitsverhältnis zu dem vorgesehenen Entlassungstermin aufzulösen. Eine Entlassung kann erst zu dem Termin erfolgen, zu dem das Landesarbeitsamt die Entlassungssperre beseitigt.

2. Soweit darüber hinaus aus Fehlern des Arbeitgebers bei der Durchführung des Verfahrens nach §§ 17 ff. KSchG auf eine Unwirksamkeit der Kündigung geschlossen wird (Senatsurteil vom 6. Dezember 1973 - 2 AZR 10/73 - BAGE 25, 430 = AP Nr. 1 zu § 17 KSchG 1969, m.w.N.), ist äußerst streitig, wie diese Unwirksamkeits-



folge, auf die sich der Arbeitnehmer nach der Senatsrechtsprechung erst berufen muß, rechtlich einzuordnen ist (vgl. Hueck/v. Hoyningen-Huene, KSchG, 11. Aufl., § 18 Rz 31, m.w.N.).

a) Der Senat hat im vorliegenden Fall nicht zu entscheiden, ob und ggf. in welchem Umfang an dieser Rechtsprechung, die aus den in erster Linie arbeitsmarktpolitischen Zwecken dienenden §§ 17 ff. KSchG einen individuellen Kündigungsschutz herleitet, überhaupt festzuhalten ist.

b) Ebenso kann dahinstehen, welche Mängel der Massenentlassungsanzeige - schließt man von der Unwirksamkeit der Anzeige nach § 17 Abs. 3 KSchG auf die Unwirksamkeit der Kündigung - geeignet sind, die Unwirksamkeit der Anzeige zu begründen. Insoweit ist bedenklich, daß das Landesarbeitsgericht die Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige aus § 17 Abs. 2 KSchG herleiten möchte, obwohl der Gesetzgeber ersichtlich davon ausging, die Voraussetzungen für die Wirksamkeit der Anzeige seien in § 17 Abs. 3 KSchG abschließend aufgezählt (BR-Drucks. 400/77 S. 7).

c) Es ist ebensowenig zu erörtern, ob das von der Gemeinschuldnerin gewählte Verfahren bei der Massenentlassungsanzeige tatsächlich die vom Landesarbeitsgericht angenommenen Mängel aufwies. Den Bedenken gegen die Annahme des Landesarbeitsgerichts, das Schreiben des Betriebsrats vom 21. Februar 1994, das ausdrücklich als "Stellungnahme für das Arbeitsamt" gekennzeichnet ist, stelle keine Stellungnahme des Betriebsrats zu der Massenentlassungsanzeige dar, braucht deshalb nicht nachgegangen zu werden.



3. Jedenfalls sind die vom Kläger gerügten Formfehler der Beklagten bei der Massenentlassungsanzeige dadurch geheilt worden, daß das Landesarbeitsamt rechtzeitig vor der Entlassung des Klägers dieser Entlassung durch bestandskräftigen Verwaltungsakt zugestimmt hat.

a) Schon in seinem Urteil vom 21. Mai 1970 (- 2 AZR 294/69 - BAGE 22, 336, 343 = AP Nr. 11 zu § 15 KSchG, zu II 2 der Gründe) hat der Senat angenommen, daß eine Entlassung stets dann zulässig ist, wenn im Zeitpunkt der Entlassung ein bestandskräftiger Verwaltungsakt der Arbeitsverwaltung vorliegt, der die Zulässigkeit der Entlassung feststellt. Diese Entscheidung betraf zwar ein sog. Negativattest, mit dem die Arbeitsverwaltung bestätigte, es bestehe keine Anzeigepflicht. Die Begründung läßt aber erkennen, daß der in dieser Entscheidung aufgestellte Grundsatz erst recht dann gelten soll, wenn eine Massenentlassungsanzeige erfolgt ist und ein bestandskräftiger, der Entlassung zustimmender Bescheid des Landesarbeitsamts vorliegt. An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten:

b) Die Vorschriften der §§ 17 ff. KSchG verfolgen einen arbeitsmarktpolitischen Zweck. Die Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit sollen in die Lage versetzt werden, vorausschauend Arbeitsvermittlungs- und andere Maßnahmen einzuleiten, um die Folgen der Massenentlassung von den betroffenen Arbeitnehmern möglichst abzuwenden. Auch die Erweiterung der Pflichten des anzeigenden Arbeitgebers durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Kün-



digungsschutzgesetzes sollte nach der Intention des Gesetzgebers der Erleichterung der Arbeitsberatung, Arbeitsvermittlung, der Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsaufnahme und der sonstigen Möglichkeiten der Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen ihres arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums dienen (BR-Drucks. 400/77 S. 8). Das Erfordernis der Beifügung einer Stellungnahme des Betriebsrats sollte dabei gewährleisten, daß der Ausschuß für anzeigepflichtige Entlassungen für seine Entscheidung auch die Stellungnahme des Betriebsrats berücksichtigen kann (aaO, S. 7).

c) Ob eine wirksame Anzeige vorliegt, die die Fristen des § 18 KSchG in Gang setzt, wird in einem Verwaltungsverfahren durch die Ausschüsse für anzeigepflichtige Entlassungen bei den Arbeitsämtern und Landesarbeitsämtern geprüft, die sich aus Vertretern der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und der öffentlichen Körperschaften zusammensetzen. In dem Verfahren, in dem der Amtsermittlungsgrundsatz gilt, hat der Betriebsrat die Möglichkeit, gegenüber dem zuständigen Ausschuß Stellungnahmen abzugeben. Die Entscheidung über den Antrag ergeht durch Verwaltungsakt, der ggf. der sozialgerichtlichen Überprüfung unterliegt.

d) Die Arbeitsgerichte sind grundsätzlich verpflichtet, einen Verwaltungsakt, der nicht nichtig, d.h. offensichtlich mit schweren Fehlern behaftet ist, als gültig anzuerkennen, solange er nicht von Amts wegen oder auf einen Rechtsbehelf in dem dafür vorgesehenen Verfahren aufgehoben worden ist (BAG Urteil vom 23. Juni 1993 - 5 AZR 248/92 - AP Nr. 10 zu § 128 ZPO; vgl. BGHZ 112, 363 = NJW 1991, 700 und BGHZ 113, 17 = NJW 1991, 1169). Das



bedeutet regelmäßig auch, daß die Arbeitsgerichte an den Inhalt der in dem Verwaltungsakt getroffenen Regelung gebunden sind (zur Bindung an Entscheidungen der Verwaltungsgerichte vgl. auch Senatsurteil vom 3. Juli 1996 - 2 AZR 813/95 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Einer der Ausnahmefälle, in denen trotz Eintritt der Unanfechtbarkeit (Bestandskraft) die in einem Verwaltungsakt getroffene Regelung ausnahmsweise überprüft werden kann (z.B. Amtshaftungsprozeß), ist bei einem Bescheid nach § 18 KSchG nicht anzunehmen.

Stimmt das Landesarbeitsamt in dem Verfahren nach §§ 17 ff. KSchG, das öffentlichen Interessen dient, einer bestimmten Entlassung zu einem bestimmten Zeitpunkt durch bestandskräftigen Verwaltungsakt zu und stellt damit inzident fest, daß eine wirksame Massenentlassungsanzeige vorlag, so darf der Arbeitgeber den betreffenden Arbeitnehmer entlassen. Die Arbeitsgerichte sind durch die Bestandskraft des Verwaltungsaktes gehindert, in dem Kündigungsschutzprozeß die Entscheidung der Arbeitsverwaltung nachzuprüfen und dabei möglicherweise zu dem Ergebnis zu gelangen, die Massenentlassungsanzeige durch den Arbeitgeber sei doch fehlerhaft gewesen. Hat z.B., worin im vorliegenden Fall das Landesarbeitsgericht den entscheidenden Formfehler bei der Massenentlassungsanzeige sieht, der Arbeitgeber seiner Anzeige ein Schreiben des Betriebsrats beigefügt und das Landesarbeitsamt dieses Schreiben als die erforderliche Stellungnahme des Betriebsrats gewertet, so sind die Arbeitsgerichte an der Feststellung gehindert, das Schreiben stelle doch keine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats dar und deshalb sei die Massenentlassungsanzeige unwirksam gewesen. Die Interessen des betroffenen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Arbeitnehmers und des Betriebsrats sind hinreichend dadurch gewahrt, daß die Massenentlassungsausschüsse, deren paritätische Zusammensetzung Unabhängigkeit und Sachverstand gewährleistet, bei der Durchführung des Verfahrens auf die gesetzlich vorgesehene Beteiligung des Betriebsrats zu achten haben.

III. Läßt sich danach die vom Landesarbeitsgericht angenommene Unwirksamkeit der Kündigung mit der bisherigen Begründung nicht rechtfertigen, so führt dies zur Aufhebung und Zurückverweisung (§ 565 Abs. 1 ZPO). Da das Landesarbeitsgericht andere Unwirksamkeitsgründe, insbesondere die Frage der Sozialwidrigkeit der Kündigung (§ 1 Abs. 2 und 3 KSchG), nicht geprüft und dazu auch keine tatsächlichen Feststellungen getroffen hat, konnte der Senat in der Sache selbst nicht entscheiden.

Etzel

Bitter

Bröhl

Dr. Roeckl

Röder



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](#)