

Aktenzeichen: 2 AZR 954/94
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 13. September 1995
- 2 AZR 954/94 -

I. Arbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 27. Januar 1993
- 7 Ca 7339/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 09. Juni 1994
- 3 Sa 96/93 -

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



Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Kündigung - Gemeinschaftsbetrieb

Gesetz:

KSchG § 1; BGB §§ 162, 242

Leitsätze:

1. Die Stilllegung des verbliebenen Einzelbetriebes nach Auflösung eines Gemeinschaftsbetriebes stellt jedenfalls im Zusammenhang mit einer Beendigung der früher gemeinsamen Leitungsstruktur (Führungsvereinbarung) ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine ordentliche Kündigung dar (§ 1 Abs. 2 KSchG).
2. Damit entfällt auch die Notwendigkeit einer auf den früheren Gemeinschaftsbetrieb bezogenen Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG.



2 AZR 954/94

3 Sa 96/93 Bremen

Verkündet am
13. September 1995

Jatz,
Reg. Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

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

- 2 -



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 13. September 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Dr. Fischermeier sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Bensinger und die ehrenamtliche Richterin Nielebock für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 9. Juni 1994 - 3 Sa 96/93 - 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 Kläger (geboren am 18. August 1936) war seit 1977 bei der Beklagten einschließlich deren Rechtsvorgängerin zuletzt als Produktionsleiter der Schaumstoffherstellung (Meister in der Schäumerei) in deren Werk B -S (im folgenden: S) gegen eine durchschnittliche Vergütung von 5.221,-- DM beschäftigt. Die Beklagte firmierte ursprünglich als M Produktionsgesellschaft mbH & Co. KG. Sie hat das Werk in S zum 31. Dezember 1991 geschlossen. Seitdem wird in der Firmengruppe M , zu der unter der jetzigen Firma der Beklagten das Werk Sebaldsbrück gehört, kein Schaumstoff mehr hergestellt, sondern nur noch Schaumstoffverarbeitung betrieben. Die Schaumstoffverarbeitung betreibt die Firma Mo GmbH & Co. KG (im folgenden: Firma Mo) in einem ca. 3 Kilometer entfernt liegenden Werk in B -M (im folgenden: M), und zwar mit ca. 100 Arbeitnehmern. Bis zur Schließung



des Werkes S bezog die Firma Mo den Schaumstoff im wesentlichen von dort. Daneben bestehen in der M gruppe noch die M Vertriebs GmbH und die K GmbH. Die letzten beiden Firmen sind auf dem Gelände des Werkes in M "Z" angesiedelt. Die K GmbH führte die Personal- und Buchhaltungsaufgaben für die beiden Werke S und M durch; das Werk S besaß keinerlei Verwaltung, dort waren ausschließlich gewerbliche Arbeitnehmer in der Schaumstoffproduktion tätig, die alle wegen der Schließung des Werkes entlassen worden sind.

Auch das Arbeitsverhältnis des Klägers hatte die Beklagte erstmals mit Schreiben vom 12. Juni 1991 zum 31. Dezember 1991 gekündigt. Aufgrund des rechtskräftigen Urteils des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 9. September 1992 - 2 Sa 103/92 - ist festgestellt, daß diese Kündigung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat. Die Entscheidung ist damit begründet, die Beklagte habe bei der sozialen Auswahl es unterlassen, dem Kläger vergleichbare Arbeitnehmer des Werkes M, das mit dem Werk S einen gemeinsamen Betrieb zweier Unternehmen unter gemeinsamer Leitungsmacht bilde, zu beachten; außerdem sei der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört worden, weil ursprünglich nur von einer Betriebsstillegung zum 30. Juni 1991 die Rede gewesen sei, während die Stillegung tatsächlich erst zum 31. Dezember 1991 erfolgt sei. Schließlich seien dem Betriebsrat nicht die Sozialdaten der dem Kläger vergleichbaren Arbeitnehmer u. a. des Werkes M mitgeteilt worden.

Die Beklagte hat am 15. April 1992 ihre Liquidation be-



schlossen. Außerdem hat sie die Vereinbarung mit der K

GmbH über die Wahrnehmung von Personal- und Buchhaltungsaufgaben zum 31. Mai 1992 aufgekündigt. Diese Aufgaben werden jetzt - soweit sie überhaupt noch anfallen - bei der Beklagten direkt erledigt. Diese hat mit Schreiben vom 20. August 1992 das Arbeitsverhältnis des Klägers erneut zum 31. Dezember 1992 aufgekündigt. Im Frühjahr 1993 hat die Beklagte Konkursantrag gestellt; die Eröffnung des Konkurses wurde im Januar 1994 mangels Masse abgelehnt.

Mit seiner gegen die Kündigung vom 20. August 1992 gerichteten Klage hat der Kläger geltend gemacht, auch diese Kündigung sei unwirksam, weil die Beklagte nicht dafür gesorgt habe, daß er in dem früheren gemeinsamen Betriebsteil M der Firma Mo weiterbeschäftigt worden sei; es habe erneut keine Sozialauswahl mit den dort beschäftigten Arbeitnehmern stattgefunden, obwohl zumindest bis 1992 noch ein gemeinsamer Betrieb bestanden habe. Wegen der identischen Gesellschafterstellung könne die Beklagte auf die Firma Mo weiterhin Einfluß ausüben. Die Kündigung der Führungsvereinbarung sei auch nur pro forma zur Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes erfolgt. Jedenfalls ergebe sich aufgrund dieser Führungsvereinbarung eine nachwirkende Fürsorgepflicht der Beklagten, für seine Beschäftigung bei der Firma Mo zu sorgen.

Der Kläger hat erstinstanzlich Zahlungsansprüche in Höhe von 42.399,-- DM brutto abzüglich Arbeitslosengeld aus Annahmeverzug für den Zeitraum von Januar 1992 bis September 1992 eingeklagt,



worüber rechtskräftig zu seinen Gunsten befunden ist. Er hat zuletzt noch - soweit für die Revisionsinstanz von Belang - beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 20. August 1992 nicht beendet worden ist.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag vorgetragen, die Kündigung sei betriebsbedingt, weil die Produktion im Werk S per 31. Dezember 1991 eingestellt worden sei. Nach dem Liquidationsbeschluß und der Aufkündigung der Führungsvereinbarung bestehe auch keine Veranlassung ihrerseits, für eine Unterbringung des Klägers bei der Firma Mo zu sorgen. Ob der Kläger dort einsetzbar sei, wisse sie, die Beklagte, nicht; eine Sozialauswahl habe deshalb auch nicht stattgefunden. Einflußmöglichkeiten auf die Firma Mo stünden ihr nicht mehr zur Verfügung. Die Produktionseinstellung im Werk S sei eine Folge nicht zu erfüllender Auflagen der Behörden gewesen, wobei der Liquidationsbeschluß hieraus die logische Konsequenz gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil insoweit abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.



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

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Das Berufungsgericht hat zu Recht entschieden, die Kündigung vom 20. August 1992 sei nicht sozial ungerechtfertigt, § 1 Abs. 2 KSchG.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Die Kündigung sei betriebsbedingt, weil aufgrund einer bindenden Unternehmerentscheidung die Produktion im Werk S per 31. Dezember 1991 eingestellt worden sei und die Beklagte ihre Liquidation im April 1992 beschlossen habe; deshalb sei keine Arbeit mehr für den Kläger vorhanden und der gemeinsame Betrieb mit der Firma Mo sei aufgelöst. Nach ihrem unwidersprochenen Vorbringen habe die Beklagte aufgrund behördlicher Auflagen die Produktion von Schaumstoffen in S

einstellen und damit ihren Betrieb stilllegen müssen. Die unternehmerischen Maßnahmen seien auch nicht getroffen worden, um dem Kläger den Kündigungsschutz zu nehmen; folge man vielmehr der Auffassung des Arbeitsgerichts, dann führe das dazu, daß die Beklagte an der Fortsetzung des gemeinsamen Betriebes mit der Firma Mo festgehalten werde, was jedoch einen Eingriff in die unternehmerische Gestaltungsfreiheit bedeute.

Es bestehe auch keine Verpflichtung der Beklagten, für eine weitere Beschäftigung des Klägers bei der Firma Mo in M zu sorgen, weil jedenfalls zum Zeitpunkt der zweiten Kündigung kein gemeinsamer Betrieb der Beklagten mit der Firma Mo mehr bestanden habe. Eine solche Verpflichtung sei weder aufgrund



einer vertraglichen Absprache noch einer Selbstbindung des Arbeitgebers oder eines vorangegangenen Verhaltens zu begründen. Es bestehe weder eine formlose Zusage seitens der Beklagten noch deute ein vorausgegangenes Verhalten darauf hin, den Kläger bei der Firma Mo unterzubringen. Der Kläger habe auch nicht vorgetragen, daß die Beklagte etwa in der Vergangenheit ihn oder andere ihrer Arbeitnehmer bei der Firma Mo in M untergebracht habe.

II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und auch in wesentlichen Teilen der Begründung. Die Revision rügt zu Unrecht eine Verletzung des § 1 Abs. 2 KSchG; auch die formelle Rüge ist unbegründet.

1. Soweit die Revision zunächst geltend macht, das Landesarbeitsgericht habe nicht alle wesentlichen Umstände behandelt, insbesondere seien nachwirkende Verpflichtungen hinsichtlich einer unternehmensübergreifenden Sozialauswahl aufgrund der Führungsvereinbarung nicht berücksichtigt worden, greift dieser Einwand nicht durch.

Richtig ist, daß bei Außerachtlassen eines wesentlichen Umstandes auch unter Berücksichtigung des wegen des unbestimmten Rechtsbegriffs der sozialen Rechtfertigung eingeschränkten Beurteilungsspielraums des Revisionsgerichts das Berufungsurteil keinen Bestand haben könnte (ständige Rechtsprechung BAGE 42, 151, 157 = AP Nr. 12 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; Senatsurteil vom 19. Juni 1986 - 2 AZR 563/85 - AP Nr. 33, aaO, zu B II 1 der Gründe).



Der Einwand des Klägers ist vorliegend jedoch unbeachtlich. Aufgrund der früheren Führungsvereinbarung zwischen der Beklagten, der Firma Mo und der K GmbH besteht eine solche nachwirkende Verpflichtung nicht.

a) Zutreffend ist, daß bei Vorliegen eines gemeinsamen Betriebes zweier Unternehmen (vgl. dazu grundlegend Urteil vom 13. Juni 1985 - 2 AZR 452/84 - AP Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969 mit Anm. von Wiedemann; zuletzt Senatsurteil vom 5. Mai 1994 - 2 AZR 917/93 - AP Nr. 23 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl, zu II 3 b der Gründe, m.w.N.) anlässlich einer betriebsbedingten Kündigung die Sozialauswahl unternehmensübergreifend zu erfolgen hat. Angesichts der unstreitigen Tatsache, daß allen Arbeitnehmern der Beklagten, die im Betrieb S beschäftigt wurden, wegen dessen Stilllegung zum 31. Dezember 1992 gekündigt wurde - zu den entsprechenden Feststellungen und Schlußfolgerungen des Berufungsgerichts erhebt die Revision keine Rügen -, könnte die Klage nur Erfolg haben, wenn unter Einbeziehung der Arbeitnehmer der Firma Mo die Sozialauswahl im Gemeinschaftsbetrieb nach § 1 Abs. 3 KSchG zu beanstanden wäre. Insoweit hat aber das Landesarbeitsgericht für den Senat nach § 561 ZPO verbindlich festgestellt, daß zum Zeitpunkt der (zweiten) Kündigung vom 20. August 1992 der Gemeinschaftsbetrieb nicht mehr existierte. Das war eine Folge der unstreitigen Stilllegung des Werks S zum 31. Dezember 1991 wegen der auf behördliche Auflagen zurückzuführenden Einstellung der Produktion von Schaumstoffen, die früher im Werk M weiterverarbeitet wurden. Ferner war im April



1992 die Liquidation der Beklagten, die das Werk S be-
trieb, beschlossen und die Führungsvereinbarung der Beklagten und
der Firma Molanex mit der Kunststoffhandel GmbH zum 31. Mai 1992
aufgekündigt worden. Aufgrund dieser unternehmerischen Maßnahmen
waren daher die Arbeitgeberfunktionen im Bereich der sozialen und
personellen Angelegenheiten (§§ 87 f., 92 f. BetrVG) sowie die
unternehmerischen Funktionen im Bereich der wirtschaftlichen An-
gelegenheiten (§§ 111 f. BetrVG) dem vormals einheitlichen Lei-
tungsapparat der beteiligten Unternehmen entzogen, der Gemein-
schaftsbetrieb aufgelöst und damit die "gemeinsame Klammer", die
eine unternehmensübergreifende Sozialauswahl veranlaßte, entfal-
len.

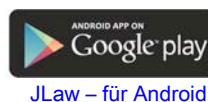
b) Es ist auch nicht ersichtlich, woraus sich eine "fortwirken-
de" Verpflichtung der Beklagten ergeben soll, gegenüber der Firma
Mo eine unternehmensübergreifende Sozialauswahl nach Wegfall
des Gemeinschaftsbetriebs noch durchzusetzen. Die genannten un-
ternehmerischen Maßnahmen zielten gerade darauf ab, den Betrieb
des Werks S einzustellen, die danach obsolet gewordene
Betriebsgemeinschaft mit der Firma Mo , nachdem sie faktisch
seit 1. Januar 1992 nicht mehr bestand, auch rechtlich aufzulösen
und schließlich die Existenz der Beklagten zu beenden, was zwin-
gend zur Folge hat, daß frühere Verpflichtungen damit - vorbe-
haltlich etwa besonderer Umstände (§§ 162, 242 BGB, vgl. dazu
nachfolgend zu c) - ohne Nachwirkung entfallen sind.

Die Nachwirkung aufgekündigter Verträge ist ein Ausnahmetat-
bestand, wie bereits die Vorschriften der §§ 4 Abs. 5 TVG, 77



Abs. 6 BetrVG, 625 BGB belegen. Auch die unternehmensübergreifende Sozialauswahl ist ein Ausnahmetatbestand, wie § 1 Abs. 3 KSchG zeigt und sich für die vorliegende Fallkonstellation aus der Begründung der Grundsatzentscheidung vom 13. Juni 1985 (- 2 AZR 452/84 - AP, aaO, zu A II 2 der Gründe) ergibt. Schon der Ausnahmekarakter der vorliegenden Situation spricht gegen eine ausdehnende Anwendung ursprünglich unter anderen tatsächlichen Umständen begründeter Verpflichtungen (vgl. zur Handhabung von Ausnahmeregelungen allgemein Senatsurteil vom 10. Dezember 1992 - 2 AZR 271/92 - AP Nr. 41 zu Art. 140 GG, zu III 2 a der Gründe).

Soweit die Revision darauf hinweist, es handle sich um die zweite Kündigung des Arbeitsverhältnisses, nachdem schon die erste Kündigung an ähnlichen Umständen gescheitert sei, führt das nicht weiter. Gegenüber der Sachlage zur Zeit der ersten Kündigung vom 12. Juni 1991 haben sich die tatsächlichen Umstände nach den obigen Ausführungen entscheidend geändert. Im übrigen wäre die Sachlage auch nicht anders, wenn die erste (unwirksame) Kündigung hinweg gedacht würde: Auch dann wäre die Kündigung vom 20. August 1992 nicht zu beanstanden, weil sie wegen Betriebsstillegung, der dadurch veranlaßten Betriebsaufgabe und mangels unternehmensübergreifender Sozialauswahl als betriebsbedingt (§ 1 Abs. 2 KSchG) sozial gerechtfertigt wäre. Insofern führt es auch nicht weiter, daß zur Zeit der ersten Kündigung nach dem Vortrag des Klägers bei der Firma Mo Einstellungen vorgenommen wurden, also Arbeitsplätze frei waren, was die erste Kündigung wegen des Betriebsrats-Widerspruchs auch nach § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG



unwirksam machte (vgl. dazu etwa Senatsurteil vom 13. Juni 1985 - 2 AZR 452/84 - AP, aaO, zu A III 4 b der Gründe). Denn der Kläger hat nicht vorgetragen, daß dieselben Umstände auch noch ein Jahr später bei der zweiten Kündigung vorlagen.

c) Etwas anderes ergibt sich auch nicht unter Berücksichtigung der Rechtsgedanken aus §§ 162, 242 BGB. Das Berufungsgericht hat diese Umstände in seine Betrachtung einbezogen und im Gegensatz zum Arbeitsgericht die Auflösung der Betriebsgemeinschaft als Ausfluß der unternehmerischen Gestaltungsfreiheit nicht als rechtsmißbräuchlich angesehen. Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Die Stillegung des Werks S , die nachfolgende Liquidationsentscheidung betreffend die Beklagte und die sich daraus als natürliche Folge ergebende Beendigung der Führungsvereinbarung sind nicht im Verhältnis zum Kläger rechtsmißbräuchlich erfolgt, wovon das Arbeitsgericht ausgeht. Das Arbeitsgericht belegt auch nicht, inwiefern die Beklagte unter Gesetzesumgehung rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten mißbräuchlich verwendet hat, wenn auch ohne Umgehungsabsicht und bewußte Mißachtung des Kündigungsschutzgesetzes. Es spricht im Gegenteil selbst von einer "konsequenten" Stillegung des Werks S bis hin zur Liquidation der Beklagten, wobei es allerdings die Kündigung der Betriebsführungsvereinbarung wegen der damit entfallenden Verpflichtung zur betriebsübergreifenden Sozialauswahl als Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes ansieht. Dem ist das Landesarbeitsge-



nicht zu Recht nicht gefolgt. Dabei braucht nicht vertieft zu werden, ob nicht mit der Stilllegung des Werks S Ende Dezember 1991 ohnehin schon die zur unternehmensübergreifenden Sozialauswahl nötige Betriebsgemeinschaft beendet war. Jedenfalls ist die auch formelle Aufkündigung der Betriebsführungsvereinbarung eine sachliche und nicht etwa willkürliche Folgeentscheidung, sondern logische Konsequenz zuletzt des Liquidationsbeschlusses vom 15. April 1992, denn eine "Existenzberechtigung" hatte die Personalführungsvereinbarung nicht mehr, nachdem der Gemeinschaftsbetrieb aufgegeben war und die daran beteiligt gewesene juristische Person (Beklagte) abgewickelt wurde. Etwas anderes wird auch von der Revision nicht belegt.

Das Argument, der Kläger sei so zu stellen, als wenn die Beklagte zur Zeit der ersten Kündigung aufgrund der damals noch bestehenden Führungsvereinbarung für seine Abordnung bzw. Versetzung zur Firma Mo gesorgt hätte, führt in der Sache ebenfalls nicht weiter. Denn damit wäre der Kläger zwar im Gemeinschaftsbetrieb auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt worden, aber nicht etwa Arbeitnehmer der Firma Mo geworden. An der Stellung der Arbeitsvertragsparteien ändert die Eingliederung in einen Gemeinschaftsbetrieb nichts, wie der Senat im Urteil vom 13. Juni 1985 (AP, aaO, zu A II 2 b cc der Gründe) ausgeführt hat. Das verkennt auch der Kläger nicht, wenn er in der Berufungserwiderung selbst davon ausgeht, im Falle einer korrekten Sozialauswahl wäre er im Betrieb M weiterbeschäftigt worden, wenn auch die Beklagte sein Arbeitgeber geblieben wäre. Auch



dann hätte die Beklagte bei Auflösung des gemeinsamen Betriebes kündigen können. Löst damit auch die Stilllegung des Betriebs S die Kündigung des Klägers noch nicht unmittelbar aus, so war jedenfalls mit der nachfolgenden Liquidierung der Beklagten und der Auflösung der Betriebsgemeinschaft der betriebsbedingte Grund (§ 1 Abs. 2 KSchG) für die Aufkündigung des klägerischen Arbeitsverhältnisses gegeben. Jede andere Schlußfolgerung liefe auf die Annahme einer Fiktion hinaus, nämlich den Bestand eines Arbeitsverhältnisses als Produktionsleiter, ohne daß der in Liquidation befindliche Arbeitgeber noch eine Produktion zumindest mitbetreibt, d. h. die Aufrechterhaltung der Figur eines Arbeitgebers, der keine Arbeit mehr gibt. Das ganze ist also eine Folge der rechtlich nicht zu beanstandenden Unternehmenstrennung (vgl. zur Zulässigkeit derartiger Gestaltungsmöglichkeiten Senatsurteil vom 13. Juni 1985 - AP, aaO, zu A II 2 a der Gründe; siehe ferner z. B. Lutter in Festschrift für Stimpel 1985, S. 825; Wiedemann, ZIP 1986, 1293 f.). Wollte man dies im Ergebnis zumindest partiell - mit der Aufrechterhaltung von Arbeitsverhältnissen der abgetrennten Unternehmen ohne einheitlichen Leitungsapparat - rückgängig machen, würde außerdem in die unternehmerische Freiheit eingegriffen.

3. Die formelle Rüge ist unbegründet, weil entgegen der durch Tatbestandsberichtigungsantrag allerdings nicht mehr zu ändern, wohl mißverständlichen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts (Berufungsurteil S. 11) zur Annahme eines gemeinsamen Betriebes in S im Anschluß an seine weiteren Feststel-



lungen - darin ist der Revisionserwiderung recht zu geben - davon
auszugehen ist, daß der gemeinsame Betrieb durch die Werke in S
und M gebildet wurde, was aber für die Frage
der (Nicht-)Anwendung der Grundsätze zur Sozialauswahl nach Auf-
lösung des einheitlichen Betriebes (oben zu II 2) unerheblich
ist.

Etzel

Bitter

Fischermeier

Bensinger

Nielebock



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)