

Aktenzeichen: 6 AZR 263/08
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 23. April 2009
- 6 AZR 263/08 -

I. Arbeitsgericht
Krefeld

Urteil vom 11. Juni 2007
- 5 Ca 2689/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 1. Februar 2008
- 9 Sa 1221/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Zustimmungserfordernis des Betriebsrats zur Kündigung

Gesetze:

BetrVG § 102 Abs. 6; BGB § 139

Leitsatz:

Für eine einzelvertragliche Erweiterung des dem Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz vor Ausspruch von Kündigungen zustehenden Beteiligungsrechts fehlt es an der erforderlichen gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 263/08
9 Sa 1221/07
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. April 2009

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. April 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge sowie den ehrenamtlichen Richter Kapitza und die ehrenamtliche Richterin Lorenz für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 1. Februar 2008 - 9 Sa 1221/07 - aufgehoben, soweit es das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 11. Juni 2007 - 5 Ca 2689/06 - abgeändert, das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 7. Mai 2007 aufgehoben und festgestellt hat, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 27. September 2006 nicht aufgelöst worden ist.
2. Der Rechtsstreit wird insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten des Revisionsverfahrens, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, welche Bedeutung ein einzelvertraglich vereinbartes Zustimmungserfordernis des Betriebsrats zur Kündigung für die Wirksamkeit einer von dem beklagten Insolvenzverwalter ohne diese Zustimmung erklärten betriebsbedingten Kündigung hat.

Der Kläger war bei der Schuldnerin bzw. deren Rechtsvorgängerin seit 1986 tätig. Insgesamt beschäftigte die Schuldnerin im Jahre 2006 19 Arbeitnehmer. Im Januar 2006 verständigten sich der Kläger und die Schuldnerin auf eine Vertragsänderung. Der nicht tarifgebundene Kläger verzichtete auf Ansprüche auf tarifliche Sonderzahlungen. Im Gegenzug wurden die Beteiligungsrechte des bei der Schuldnerin gebildeten einköpfigen Betriebsrats verstärkt. Die Vereinbarung vom 5. Januar 2006 bestimmte insoweit:

„5. Es besteht auch Einigkeit, dass für Kündigungen, die zu einem Ausscheiden im Jahre 2006 führen, die Zustimmung des Betriebsrates nach § 102 BetrVG erforderlich ist.“



Am 1. Juni 2006 wurde über das Vermögen der Schuldnerin das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Mit Schreiben vom 15. September 2006 hörte dieser den Betriebsrat zu der Kündigung sämtlicher Arbeitsverhältnisse wegen einer zum 31. Dezember 2006 beabsichtigten Einstellung des Betriebs an. Das Schreiben ging dem Betriebsrat am 19. September 2006 zu, der dazu keine Stellung nahm. Unter dem 27. September 2006 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 31. Dezember 2006. Gegen diese Kündigung wehrt sich der Kläger mit seiner am 16. Oktober 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage. Die vom Beklagten mit Schreiben vom 25. Januar 2007 vorsorglich ausgesprochene betriebsbedingte Kündigung zum 30. April 2007 hat der Kläger mit Klagerweiterung vom 14. Februar 2007 angegriffen.

3

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Kündigung vom 27. September 2006 sei unwirksam, weil es an der erforderlichen Zustimmung des Betriebsrats fehle. Gegen die vom Beklagten behauptete Betriebsstilllegungsabsicht spreche, dass noch kurz vor Jahresende 2006 Kettbäume eingelegt worden seien, woraus sich ein Arbeitsvolumen für sechs Monate ergebe.

4

Der Kläger hat - soweit in der Revision angefallen - beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 27. September 2006 nicht aufgelöst worden ist.

5

Der Beklagte vertritt zur Begründung seines Klagabweisungsantrages die Auffassung, er sei vor dem Ausspruch der Kündigung zum 31. Dezember 2006 nicht mehr an die Vereinbarung vom 5. Januar 2006 über das Zustimmungserfordernis des Betriebsrats gebunden gewesen. Das Aufstellen der Kettbäume sei nicht von ihm veranlasst worden. Im Gegenteil habe er Weisung erteilt, nur noch Aufträge entgegen zu nehmen, die bis zum 31. Dezember 2006 abgewickelt werden könnten.

6

Das Arbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklagen mit Versäumnisurteil vom 7. Mai 2007 abgewiesen und dieses auf den Einspruch des Klägers mit Urteil vom 11. Juni 2007 aufrechterhalten. Das Landesarbeitsgericht hat das

7



Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert, das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts teilweise aufgehoben und festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 27. September 2006 nicht aufgelöst worden ist, weil die Zustimmung des Betriebsrats fehle. Hinsichtlich der vorsorglichen Kündigung vom 25. Januar 2007 hat es das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts unter Zurückweisung der Berufung aufrecht erhalten. Die Revision hat das Landesarbeitsgericht nur für den Beklagten zugelassen.

In der Revision macht der Beklagte weiter geltend, die Kündigung vom 27. September 2006 sei wirksam.

8

Entscheidungsgründe

Die in der Revision allein noch streitbefangene Kündigung vom 27. September 2006 ist nicht wegen fehlender Zustimmung des Betriebsrats unwirksam. Ziffer 5 des Änderungsvertrages vom 5. Januar 2006 ist nichtig. Auf der Grundlage des bislang festgestellten Sachverhalts kann der Senat nicht gemäß § 563 Abs. 3 ZPO selbst entscheiden, ob die Kündigung vom 27. September 2006 sozial gerechtfertigt ist. Das führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

9

I. Die Schuldnerin und der Kläger konnten das dem bei der Schuldnerin gebildeten Betriebsrat bei Kündigungen zustehende Beteiligungsrecht nicht einzelvertraglich erweitern. Für eine einzelvertragliche Erweiterung des dem Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz vor Ausspruch von Kündigungen zustehenden Beteiligungsrechts fehlt die erforderliche gesetzliche Ermächtigungsgrundlage. Die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, die dem Betriebsrat Mitwirkungsrechte einräumen, sind Organisationsnormen, die in einem ausdifferenzierten System die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats grundsätzlich abschließend regeln. Eingriffe in dieses System bedürfen

10



daher einer gesetzlichen Grundlage. Daran fehlt es für einzelvertragliche Erweiterungen des dem Betriebsrat vor Ausspruch von Kündigungen zustehenden Beteiligungsrechts (*LAG Hamm 27. Oktober 1975 - 5 Sa 755/75 - ARST 1978, 127; KR/Etzel 8. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 243a; Rieble AuR 1993, 39, 40; offengelassen von BAG 14. Februar 1978 - 1 AZR 76/76 - BAGE 30, 50, 57 sowie Konzen Gemeinsame Anmerkung zu BAG AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 57 - 59 zu I; vgl. allgemein zur rechtsgeschäftlichen Begründung eines Zustimmungserfordernisses für Kündigungen auch BAG 10. November 1994 - 2 AZR 207/94 - zu II 1 der Gründe, AP KSchG 1969 § 9 Nr. 24 = EzA KSchG § 9 nF Nr. 43*).

1. § 102 Abs. 6 BetrVG eröffnet lediglich den Betriebspartnern die Möglichkeit, durch Betriebsvereinbarung festzulegen, dass Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen und dass bei Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Nichterteilung der Zustimmung die Einigungsstelle entscheidet.

11

Soweit nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts das Erfordernis der Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung auch in einem Tarifvertrag vereinbart werden kann, findet sich die Rechtsgrundlage für einen solchen Eingriff der Tarifvertragsparteien in die Betriebsverfassung in § 1 Abs. 1, § 3 Abs. 2 TVG (*BAG 10. Februar 1988 - 1 ABR 70/86 - BAGE 57, 317, 323 ff.; 21. Juni 2000 - 4 AZR 379/99 - BAGE 95, 124, 129*).

12

2. Entgegen der Auffassung des Klägers folgt aus dem einseitig zwingenden Charakter der Mitbestimmungsregelungen des Betriebsverfassungsgesetzes (*vgl. BAG 10. Februar 1988 - 1 ABR 70/86 - BAGE 57, 317, 325*) nicht, dass eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats durch Arbeitsvertrag möglich sein müsse. Die Arbeitsvertragsparteien sind rechtlich nicht befugt, das Verhältnis der Betriebspartner untereinander zu regeln, unabhängig davon, ob die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beschränkt oder erweitert werden sollen. Eine derartige Befugnis widerspräche dem System der Betriebsverfassung, die im Allgemeinen bipolar auf Arbeitgeber und Betriebsrat bezogen ist (*Richardi in Richardi Betriebsverfassungs-*

13



gesetz 11. Aufl. Einl. Rn. 87). Einzelvertragliche Vereinbarungen über die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats können zu einer unterschiedlichen Mitbestimmungsintensität in Bezug auf verschiedene Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen führen. Der Betriebsrat hat jedoch neben den Interessen des einzelnen Arbeitnehmers auch die Interessen der gesamten Belegschaft zu vertreten (vgl. BAG 17. Juni 2008 - 1 ABR 38/07 - Rn. 29, AP BetrVG 1972 § 99 Versetzung Nr. 47 = EzA BetrVG 2001 § 95 Nr. 8). Dies wäre ihm erschwert, wenn die Mitbestimmungsrechte von den Arbeitsvertragsparteien auf einzelne Arbeitnehmer zugeschnitten werden könnten. § 102 Abs. 6 BetrVG will lediglich die Praxis der Betriebspartner gesetzlich billigen, dem Betriebsrat durch freiwillige Betriebsvereinbarungen ein volles Mitbestimmungsrecht bei Kündigungen einzuräumen (Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes vom 29. Januar 1971 BT-Drucks. VI 1786 S. 52). Dass auch einzelne Arbeitnehmer Einfluss auf das rechtliche Verhältnis der Betriebspartner zueinander nehmen können sollen, ergibt sich daraus gerade nicht.

3. Etwas anderes folgt auch nicht daraus, dass die Arbeitsvertragsparteien zu Gunsten des Arbeitnehmers von den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes abweichen können (vgl. nur v. Hoyningen-Huene/Linck KSchG 14. Aufl. § 1 Rn. 11). Derartige Vereinbarungen wirken allein im Verhältnis zwischen den Vertragsparteien auf individual-vertraglicher Ebene. Einzelvertragliche Erweiterungen der Beteiligungsrechte des Betriebsrats sollen ihre Wirkung dagegen auf kollektiv-rechtlicher Ebene entfalten. Sie sollen den individuellen Kündigungsschutz auf der kollektiven Ebene verfahrensmäßig absichern, indem sie die Beteiligungsrechte des Betriebsrats über § 102 BetrVG hinaus durch eine zusätzliche verfahrensmäßige Hürde verstärken (vgl. zu einer entsprechenden tarifvertraglichen Regelung BAG 21. Juni 2000 - 4 AZR 379/99 - BAGE 95, 124). Solche einzelvertraglichen Vereinbarungen widersprechen, wie ausgeführt, dem System des Betriebsverfassungsrechts.

4. Aufgrund der Nichtigkeit von Ziffer 5 der Vertragsänderung vom 5. Januar 2006 dürfte allerdings auch der in Ziffer 2 und 3 dieser Vereinbarung enthaltene Verzicht des Klägers auf Sonderzahlungen hinfällig sein. Nach § 139

14

15



BGB ist, wenn ein Teil eines Rechtsgeschäfts nichtig ist, das ganze Rechtsgeschäft nichtig, wenn nicht anzunehmen ist, dass es auch ohne den nichtigen Teil vorgenommen sein würde. Maßgebend ist, welche Entscheidung die Parteien bei Kenntnis der Teilnichtigkeit nach Treu und Glauben und unter Berücksichtigung der Verkehrssitte getroffen hätten. In der Regel ist davon auszugehen, dass sie das objektiv Vernünftige gewollt und eine gesetzeskonforme Regelung angestrebt haben (*BGH 17. März 2008 - II ZR 239/06 - Rn. 19, MDR 2008, 868*). Es ist kaum anzunehmen, dass die Arbeitsvertragsparteien einen Verzicht des Klägers auf die ihm im Jahr 2006 zustehenden Sonderzahlungen vereinbart hätten, wenn dafür nicht als Gegenleistung die Beteiligungsrechte des Betriebsrats verstärkt worden wären. Letztlich braucht der Senat dies aber, da nicht Streitgegenstand, nicht zu entscheiden.

II. Ob die Kündigung vom 27. September 2006 sozial gerechtfertigt ist, kann der Senat auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht beurteilen.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts enthält keine ausreichenden Feststellungen zu den Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung wegen beabsichtigter Betriebsstilllegung zum 31. Dezember 2006. Das Arbeitsgericht hat in seinem vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Urteil festgestellt, die vom Beklagten behauptete Stilllegungsabsicht habe im Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung bereits greifbare Formen angenommen. Es hat dabei zutreffend auf das Angebot des Beklagten gegenüber der Verpächterin vom 15. September 2006, die Pachtverhältnisse über Betriebsgelände und Maschinen vorzeitig zum 31. Dezember 2006 aufzuheben, sowie die Kündigung der Arbeitsverhältnisse aller 19 Arbeitnehmer der Schuldnerin mit Schreiben vom 27. September 2006 abgestellt. Das Landesarbeitsgericht hat sich jedoch - von seinem rechtlichen Standpunkt aus konsequent - bisher nicht mit dem Vortrag des Klägers auseinandergesetzt, der Beklagte habe jedenfalls nicht verhindert, dass noch Mitte Dezember 2006 sog. Kettbäume eingelegt worden seien, was für ein Arbeitsvolumen von sechs Monaten ausreiche. Zwar kommt es für die Beurteilung der sozialen Rechtfertigung auf den



Zeitpunkt des Kündigungszugangs an. Das schließt jedoch nicht aus, dass die tatsächliche Entwicklung Rückschlüsse auf die Ernsthaftigkeit und Plausibilität der Prognose zulässt (vgl. BAG 27. November 2003 - 2 AZR 48/03 - BAGE 109, 40, 43). Aus diesem Grund kann der Vortrag des Klägers zum Einlegen der Kettbäume nicht vollkommen außer Betracht bleiben. Dessen Würdigung obliegt dem Tatsachengericht.

III. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten des Revisionsverfahrens zu entscheiden haben.

18

Fischermeier

Linck

Spelge

Kapitza

Lorenz

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