

Leitsätze des Verfassers:

1. Bei Stilllegung des Betriebs ist die ordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds über den Wortlaut des § 15 Abs. 4 KSchG hinaus nur dann zulässig, wenn auch eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens nicht möglich ist. Ob auch Konzernunternehmen einzubeziehen sind, bleibt unentschieden.

2. Eine Beendigungskündigung darf nur dann ausgesprochen werden, wenn keine Änderungskündigung möglich ist. Diese Ausweichmöglichkeit wird hinfällig, wenn der Arbeitnehmer den angebotenen Arbeitsplatz abgelehnt hat und sich aus den Umständen ergab, daß als Alternative nur noch eine Beendigungskündigung in Betracht kam.

BAG, Urt. v. 13. 8. 1992 – 2 AZR 22/92 (LAG Köln)

Kurzkommentar:

Wolfgang Däubler, Dr. iur., Universitätsprofessor in Bremen

1. Der umfassende Kündigungsschutz von Betriebsräten versagt, wenn der Betrieb als solcher stillgelegt wird. § 15 Abs. 4 KSchG läßt in diesem Fall eine ordentliche Kündigung zu, ohne daß der Betriebsrat als Gremium zustimmen müßte. Probleme ergeben sich dann, wenn das Vorliegen der Stilllegung zweifelhaft oder wenn eine Weiterbeschäftigung an anderer Stelle im Unternehmen oder Konzern möglich ist. Das BAG hatte über einen Fall zu entscheiden, in dem beides gegeben war. Mangels substantiierter Verfahrensrüge mußte es die vom LAG getroffene Feststellung akzeptieren, die in Rede stehende Geschäftsstelle eines Versicherungsunternehmens sei tatsächlich stillgelegt worden (obwohl ein Schwesterunternehmen am selben Ort die Kundenbetreuung übernommen hatte). Außerdem war dem Betriebsratsmitglied eine Beschäftigung in einer anderen Stadt angeboten worden, die es wegen zu großer Entfernung abgelehnt hatte. Zu diesem Punkt tauchten einige zusätzliche Rechtsfragen auf.

2. Das BAG betonte zunächst, daß § 15 KSchG den Kündigungsschutz von Betriebsratsmitgliedern verstärken und nicht etwa – im Vergleich zu normalen Arbeitnehmern – abschwächen wolle. Da diese aber nur dann gekündigt werden können, wenn auch in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht, muß dasselbe auch für ein Betriebsratsmitglied gelten, dessen Betrieb stillgelegt wird. Der zu weit gefaßte § 15 Abs. 4 KSchG bedarf insoweit der teleologischen Reduktion. Andernfalls würde er – so könnte man hinzufügen – einen absoluten Kündigungsgrund normieren, der dem geltenden Recht fremd ist. Die Besonderheit lag nun darin, daß vor Ausspruch der Kündigung über den einzigen in Betracht kommenden „Alternativarbeitsplatz“ gespro-

chen worden war und der Arbeitnehmer eine solche Versetzung abgelehnt hatte. Das BAG stellte klar, daß die nötige Verknüpfung mit der dann ausgesprochenen Beendigungskündigung gegeben war. Hätte der Arbeitgeber lediglich ein Angebot gemacht, ohne auf die drohende Kündigung hinzuweisen, wäre die Ablehnung durch den Arbeitnehmer unschädlich gewesen.

3. Den Aussagen des BAG ist als solchen voll beizupflichten. In der Tat muß auch in den Fällen des § 15 Abs. 4 KSchG die eventuelle Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens geprüft werden. Auch kann es nicht darauf ankommen, ob der Arbeitgeber zunächst eine förmliche Änderungskündigung aussprach oder ob er den schonenderen Weg über ein Angebot wählte. Die Probleme beginnen jenseits dieser Feststellungen.

Müßte der Arbeitgeber gegebenenfalls in dem anderen Betrieb einen anderen Arbeitsplatz freimachen, um so das Betriebsratsmitglied unterbringen zu können? Im konkreten Fall stellte sich angesichts der pauschalen Ablehnung durch den Arbeitnehmer die Frage nicht, doch wird sie in anderen Konstellationen unabweisbar sein. Weiter könnte man daran denken, angesichts des Schutzcharakters des § 15 KSchG zugunsten der Betriebsratsmitglieder einen konzerndimensionalen Kündigungsschutz zu praktizieren; immerhin nimmt ihn die Rechtsprechung (BAG DB 1983, 2637 r. Sp.) dann an, wenn der Arbeitnehmer von vornherein „für den Unternehmens- und Konzernbereich“ eingestellt war – müssen nicht Betriebsratsmitglieder mindestens genauso gestellt werden? Im konkreten Fall war auch dies nicht zu entscheiden, da der klagende Arbeitnehmer sich nicht darauf berufen hatte. Relevant war jedoch ein drittes Problem. Hätte der Arbeitnehmer eine förmliche Änderungskündigung erhalten, so hätte er die Änderung nach § 2 KSchG unter Vorbehalt annehmen können. Dasselbe Recht steht ihm – wie das BAG zutreffend betont – auch im Zusammenhang mit einem „Angebot“ zu: Er kann dieses unter der Voraussetzung annehmen, daß die Kündigung tatsächlich ausgesprochen und gegebenenfalls gerichtlich bestätigt wird. Im konkreten Fall war sich der Arbeitnehmer dieser Möglichkeit ersichtlich nicht bewußt; insofern fragt sich, ob der Arbeitgeber nicht zu einem Hinweis verpflichtet gewesen wäre. Im Zusammenhang mit dem Abschluß eines Aufhebungsvertrags hat das BAG (DB 1988, 2006) weitgehende Beratungspflichten bejaht. Entsprechendes müßte hier gelten, da in der Sache kein großer Unterschied besteht, ob man den einzigen Ersatzarbeitsplatz ausschlägt oder ob man das Arbeitsverhältnis beendet.

Das BAG wird sicherlich noch Gelegenheit haben, den genauen Umfang der Beratungspflichten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu bestimmen. Das Arbeitsrecht kennt zwar anders als § 564a BGB für die Wohnungsmiete keine Rechtsmittelbelehrung, doch schließt dies nicht aus, daß man den berechtigten Interessen des Partners auch bei der Auflösung der Rechtsbeziehung Rechnung tragen muß.