

19. Zum Begriffe der Stilllegung eines Betriebs im Sinne des § 96 Abs. 2 Nr. 2 des Betriebsrätegesetzes vom 4. Februar 1920.

III. Zivilsenat. Ur. v. 16. Februar 1926 i. S. de S. (Bekl.) w. S. (Kl.). III 428/25.

- I. Landgericht Hannover.
- II. Oberlandesgericht Celle.

Der Kläger war vom Februar 1921 bis zum 30. Juni 1924 bei der Beklagten zuerst als Laborant im Chemischen Laboratorium, zuletzt als Verwalter des dazu gehörigen Gerätelagers tätig. Mitte Mai 1924 wurde ihm ebenso wie dem größten Teile der Angestellten und Arbeiter unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist zum 30. Juni mit der Begründung gekündigt, daß dann eine Stilllegung des Betriebs erfolgen werde. Der Kläger war Mitglied des Angestellten- und des Betriebsrats; deren Zustimmung zur Kündigung wurde nicht eingeholt und nicht erteilt. Deshalb und weil eine Stilllegung des Betriebs im Rechtsinne nie beabsichtigt worden sei und auch nicht stattgefunden habe, begehrt der Kläger die Fortzahlung seines Gehalts für die Zeit vom 1. Juli 1924 an bis zur Erlangung einer neuen Beschäftigung. Die Beklagte behauptet dagegen, daß der Betrieb vom 1.—7. Juli völlig geruht habe und erst von da an allmählich und in beschränktem Umfange wieder aufgenommen worden sei.

Das Landgericht gab der Klage statt. Die Berufung der Beklagten hatte nur so weit Erfolg, als sie zu noch nicht fälligen Gehaltszahlungen, d. h. zu solchen für die Zeit nach dem 1. Juli 1925, verurteilt war. Mit seinen über diesen Tag hinausgehenden Ansprüchen wies das Oberlandesgericht den Kläger ab. Die Beklagte legte Revision, der Kläger Anschlussrevision ein. Erstere wurde zurückgewiesen, auf die letztere jedoch das erstinstanzliche Urteil wiederhergestellt.

#### Gründe:

Die Parteien streiten darüber, ob der von ihnen im Jahre 1921 geschlossene Dienstvertrag noch zu Recht bestehe oder infolge der Kündigung der Beklagten am 30. Juni 1924 sein Ende erreicht habe. Grundsätzlich darf der Arbeitgeber einem Mitgliede der Betriebsvertretung nur mit deren — im gegebenen Fall unstreitig fehlenden — Zustimmung kündigen (§ 96 Abs. 1 BRG.). Ohne sie entbehrt die Kündigung der Wirksamkeit. Die Beklagte beruft sich jedoch auf die Ausnahmenvorschrift des § 96 Abs. 2 Nr. 2 a. a. D., welche den Arbeitgeber unter zwei Voraussetzungen, nämlich dann von der Verpflichtung, die Zustimmung der Betriebsvertretung einzuholen, entbindet, wenn er

1. seinen Betrieb stilllegt und
2. infolgedessen Betriebsratsmitglieder entläßt und entlassen muß.

Ob im gegebenen Falle diese beiden Voraussetzungen vorliegen, darauf hatte sich also die Prüfung des Richters zu erstrecken, aber auch zu beschränken. Dagegen war es nicht seine Aufgabe, in eine Erörterung der Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit der Stilllegungsmaßnahme einzutreten. Denn vom Boden des Betriebsrätegesetzes aus steht grundsätzlich jedem Unternehmer das Recht zu, nach freiem Ermessen darüber zu befinden, ob er seinen Betrieb aufrecht erhalten oder stilllegen will. Nur insoweit Betriebsstilllegungen das Interesse der Allgemeinheit zu gefährden geeignet sind, hat der Gesetzgeber in der StiltB. vom 8. November 1920 — abgeändert durch die B. D. vom 13./15. Oktober 1923 — dem Ermessen der Unternehmer eine Schranke gezogen, welche für das Anwendungsgebiet des Betriebsrätegesetzes jedoch nicht in Betracht kommt.

Für dieses ist es auch ohne Bedeutung, in welcher Weise die Stilllegungsverordnung den Stilllegungsbegriff bestimmt und erläutert, da sie und das Betriebsrätegesetz ganz verschiedene Ziele verfolgen.

Das letztere will Organe der Arbeitnehmerschaft eines Betriebs zu ihrer Vertretung dem Arbeitgeber gegenüber und zur Förderung der Betriebszwecke schaffen, sowie das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmerschaft in den für sie lebenswichtigen Fragen sichern und regeln, während die Stilllegungsverordnung Schädigungen der Volkswirtschaft durch „Abbruch oder Nichtbenutzung von Fabrikanlagen“ zu verhüten beabsichtigt. Die Tatbestandsmerkmale einer Betriebsstilllegung im Sinne des Betriebsrätegesetzes können daher nur diesem selbst, seinem Geiste und Zweck entnommen werden. Die Materialien geben über sie keinen Aufschluß.

Von der Betriebsstilllegung und ihrem Einfluß auf Arbeiterentlassungen handeln die §§ 85 u. 96 und auch § 74 WRG. mit der Maßgabe, daß im § 85 von einer „gänzlichen oder teilweisen Stilllegung“, in den beiden anderen Paragraphen aber nur von Stilllegung schlechtthin die Rede ist. Diese Abweichung bedeutet aber nicht die absichtliche Betonung eines sachlichen Unterschieds, der auch der inneren Berechtigung entbehren würde, sondern erklärt sich leicht daraus, daß die Worte „gänzliche oder teilweise Stilllegung“ auf Grund eines erst in der Nationalversammlung selbst gestellten Antrags in den § 85 a. a. D. eingefügt sind, und daß dann übersehen worden ist, die §§ 74 und 96 mit ihm in Einklang zu bringen.

Unter Betrieb im Sinne des Betriebsrätegesetzes ist nicht das Geschäftsunternehmen in seinem äußeren Bestande, nicht die Betriebsanlage, sind auch nicht die in Tätigkeit befindlichen Maschinen oder die Gesamtheit der Betriebsmittel zu verstehen. Er ist vielmehr ein lebendiger Organismus, innerhalb dessen Unternehmer und Arbeiter zu einer Produktionsgemeinschaft zusammengeschlossen sind und in gemeinsamer Tätigkeit demselben Ziele, der Erreichung eines möglichst hohen Standes und möglichstster Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zustreben (§§ 1 und 66 Nr. 1 WRG. vgl. RGZ. Bd. 106 S. 275). Von diesem Ausgangspunkt aus läßt sich die Betriebsstilllegung als eine Auflösung der Arbeits- und Produktionsgemeinschaft bezeichnen, die ihren Grund und ihre Rechtfertigung darin findet, daß der Unternehmer die Erzeugung von Sachwerten für eine wirtschaftlich nicht unerhebliche Zeitspanne einstellt und damit die Erreichung des Betriebs- und Gemeinschaftszwecks unmöglich macht. Das Wesen der Betriebsstilllegung erschöpft sich also nicht in einer Handlung, nicht

in der Schaffung einer Tatsache, sondern besteht in der Herbeiführung eines Zustandes von gewisser Dauer. Das folgt aus dem gesetzgeberischen Zwecke der §§ 84 flg. und des § 96 Abs. 1 BRG. Diese lassen den Arbeitnehmern und erst recht den von ihnen gewählten Betriebsvertretern aus sozialen Gründen einen weitgehenden Kündigungsschutz angedeihen. Wenn der Gesetzgeber ihn in den Fällen des § 85 Abs. 2 Nr. 2 und des § 96 Abs. 2 Nr. 2 BRG. wieder beseitigt, so ging er davon aus, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wie sie vorher die Vorteile der Betriebsleistungen gemeinsam genossen hatten, nunmehr auch die Nachteile einer Betriebsstilllegung gemeinsam auf sich nehmen müssen. Das würde aber nicht geschehen, wenn es dem Arbeitgeber schlechthin gestattet wäre, unter Berufung auf den § 85 Abs. 2 Nr. 2 und den § 96 Abs. 2 Nr. 2 BRG. sämtliche Arbeitnehmer zu entlassen, um nach wenigen Tagen den Betrieb mit einem Teile seiner bisherigen Arbeiter oder mit fremden Arbeitern wieder aufzunehmen. Würde auch ein solcher Fall unter die angezogenen Ausnahmegesetze fallen, dann wäre der Umgehung des Gesetzes Tür und Tor geöffnet und in den rechts- und sozialpolitischen Schutz der Arbeitnehmer gegen willkürliche Kündigungen eine fachlich nicht gerechtfertigte Bresche geschlagen. Eine derartige Bevorzugung des Arbeitgebers und Hintanstellung der Interessen der wirtschaftlich schwächeren Arbeitnehmer hat der Gesetzgeber sicher nicht gewollt. Bei Schaffung der Ausnahmegesetze des § 85 Abs. 2 Nr. 2 und des § 96 Abs. 2 Nr. 2 a. a. D. hatte er dem ganzen Charakter des Gesetzes entsprechend vielmehr nur solche Stilllegungen im Auge, deren Dauer eine Verpflichtung der Unternehmer zur Fortzahlung der Löhne und Gehälter ohne gleichzeitige Erzeugung von Werten, aus denen sie nach dem Betriebszwecke genommen werden sollen, auch unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Arbeitnehmer als unbillige Härte erscheinen lassen würde.

Aus dem Gesagten erhellt, daß nicht nur eine endgültige, sondern auch eine zeitweilige Stilllegung, welche diese Voraussetzung erfüllt, die Rechtsfolge des § 85 Abs. 2 Nr. 2 und des § 96 Abs. 2 Nr. 2 BRG. auszulösen vermag. Einer Stilllegung des Betriebs aber, an die sich eine Wiedereröffnung so rasch und in einer Weise anschließt, daß sie zeitlich und wirtschaftlich nur als eine Fortsetzung des bisherigen Betriebs, wenn auch vielleicht in beschränkterem Um-

fang erscheint, kommt nicht die Bedeutung einer solchen im Rechtsinne, sondern nur die einer Betriebsunterbrechung, einer die Aufhebung des Kündigungsschutzes nicht rechtfertigenden Arbeitspause zu, es sei denn, daß eine Stilllegung von längerer oder unbestimmter Dauer beabsichtigt war und die vorzeitige schnelle Wiedereröffnung des Betriebs auf eine nicht vorhergesehene plötzliche Änderung der Verhältnisse zurückzuführen ist. Die Auflösung der Produktions- und Arbeitsgemeinschaft darf nicht lediglich ein Mittel zur Erleichterung ihrer Um- oder Neubildung sein, wenn der Arbeitgeber die Befreiung von den Kündigungsbeschränkungen des Betriebsrätegesetzes für sich in Anspruch nehmen will. Macht, wie es häufig der Fall sein wird, die Umstellung oder Einschränkung des Betriebs Massenkündigungen erforderlich, dann kann der Unternehmer nur nach Maßgabe des § 74 BtRG. und, soweit es sich um die Entlassung von Betriebsratsmitgliedern handelt, auf dem durch die §§ 96 Abs. 1, 97 BtRG. gewiesenen Wege vorgehen.

Im gegebenen Falle ist nun der Berufungsrichter zu der Überzeugung gelangt, daß nach Lage der Umstände in den geschäftlichen Maßnahmen der Beklagten eine Betriebsstilllegung im Rechtsinne nicht zu erblicken sei. So weit er freilich darzulegen sucht, daß eine solche zur Erreichung der wirtschaftlichen Zwecke der Beklagten nicht erforderlich gewesen sei und ihre Interessen geschädigt haben würde, hat er die Grenzen des richterlichen Prüfungsrechts überschritten und Fragen erörtert, deren Beurteilung und Entscheidung, wie schon oben erwähnt, lediglich Sache des Unternehmers war. Der Revision ist zuzugeben, daß dieser Teil seiner Ausführungen keinen Schluß auf die rechtliche Bedeutung der Vorgänge vom 1. bis 7. Juli 1924 gestattet und bei Prüfung der Rechtslage außer Betracht zu bleiben hat. Aber auch wenn man ihn ausschneidet, wird das angefochtene Urteil durch die übrigen Feststellungen des Berufungsrichters getragen. Er geht auf Grund der eigenen Angaben der Beklagten davon aus, daß sie von vornherein nur eine vorübergehende Schließung der Fabrik beabsichtigt habe, legt im Anschluß hieran entscheidendes Gewicht darauf, daß der Betrieb tatsächlich auch nur eine Woche geruht habe und daß eine unvorhersehbare oder wenigstens unvorhergesehene Änderung der Verhältnisse, welche die plötzliche Wiedereröffnung des Betriebs zu rechtfertigen geeignet wäre, weder

von der Beklagten behauptet noch sonst erkennbar zutage getreten sei. Im übrigen verweist er auf das Ergebnis der Beweisaufnahme, nach der, wie die Beklagte auch nicht bestreitet, in der kritischen Zeit vom 1. bis 7. Juli 1924 die nicht unerhebliche Zahl von 69 Arbeitern und 78 Angestellten beschäftigt und die Schwefelsäureerzeugung zur Vermeidung einer Erkaltung der Öfen überhaupt nicht eingestellt worden ist. Wenn der Berufsungsrichter von dieser Grundlage aus folgert, daß — so sind seine Ausführungen zu verstehen — die Beklagte bereits vor der Entlassung des Klägers nur eine kurzfristige Unterbrechung des Betriebs zum Zwecke seiner Umstellung und von vornherein dessen Wiederaufnahme nach einer Ruhepause von wenigen Tagen geplant, die Umstellungsmaßnahmen aber zur Vermeidung aller, insbesondere der aus dem Betriebsrätegesetz sich ergebenden Schwierigkeiten und zur Wahrung völliger Handlungsfreiheit in das Gewand einer „Stilllegung“ zu kleiden versucht habe, so ist ihm der Vorwurf einer Rechtsverletzung nicht zu machen. Er verneint also die Absicht der Beklagten auf Herbeiführung eines der Stilllegung im Rechtsinne entsprechenden, wenn auch nur vorübergehenden Dauerzustandes und damit dessen Herbeiführung selbst, so daß seine Sachentscheidung mit der oben gegebenen Erläuterung des Stilllegungsbegriffs völlig im Einklange steht. Da die Beklagte, wie der Berufsungsrichter gleichfalls einwandfrei feststellt, auch denjenigen Teil des Fabrikbetriebs, in dem der Kläger bis zum 30. Juni 1924 beschäftigt war, im Rechtsinne weder stilllegen wollte noch stillgelegt hat, also auch eine teilweise Stilllegung des Betriebs nicht erfolgt ist, war die Kündigung nach § 96 Abs. 1 BRG. unwirksam. Das Vertragsverhältnis der Parteien dauert fort, und die Beklagte ist zur Weiterzahlung des Gehalts verpflichtet, bis der Kläger eine neue Anstellung gefunden hat. Die Beklagte ist daher durch die Entscheidung des Oberlandesgerichts, die dem Kläger nur die bereits fälligen Gehaltsrückstände zubilligt, nicht beschwert, so daß ihre Revision zurückzuweisen war . . .

(Im folgenden wird ausgeführt, daß die vom Berufsungsgerichte vermischten Voraussetzungen des § 259 BPD. vorliegen.)