Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 2 AZR 1012/94
Bundesarbeitsgericht 2. Senat — Urteil vom 05. Oktober 1995 - 2 AZR 1012/94 -

I. Arbeitsgericht Hamburg — Urteil vom 19. Januar 1994 - 3 Ca 291/92 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg — Urteil vom 04. Juli 1994 - 1 Sa 9/93 -

---

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

Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Kündigung - soziale Auswahl; Beförderungsanspruch

Gesetz:

KSchG § 1; BGB §§ 162, 315

Leitsätze:

k e i n e

Hinweis des Senats:

Fortsetzung der Rechtsprechung im Urteil vom 10. November 1994 - 2 AZR 242/94 - EzA § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung Nr. 77

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

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

2 AZR 1012/94
---
1 Sa 9/93 Hamburg

Verkündet am
5. Oktober 1995

Jatz,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

hat der Zweite des Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. September 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Dr. Fischermeier, den ehrenamtlichen Richter Dr. Bensinger und die ehrenamtliche Richterin Nielebock für Recht erkannt:

> Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 4. Juli 1994 - 1 Sa 9/93 - wird auf Kosten des Klägers 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 2. Juli 1940) ist seit 1960 bei der Beklagten, einem großen Druck- und Verlagshaus, als Montierer/Fotosetzer - Fachkraft-Satz - tätig. Sein monatliches Bruttogehalt betrug nach seiner erstinstanzlichen Angabe 5.170,00 DM, nach zweitinstanzlicher Behauptung 5.387,00 DM. Die Beklagte gliedert sich in verschiedene Unternehmensbereiche, u.a. den Unternehmensbereich Zeitschriften (UBZ), Hamburg B , und den Unternehmensbereich Druck (UBD), Hamburg M . Der UBD besteht aus einem Betrieb in Itzehoe mit ca. 2.000 Arbeitnehmern und einem Betrieb in Hamburg mit einem Betriebsteil Bildherstellung (ca. 105 Arbeitnehmer) und einem Betriebsteil Satzherstellung, in dem zuletzt 47 Arbeitnehmer, darunter der Kläger, tätig waren.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

In der Satzherstellung wurden Satzarbeiten wie Anzeigen- und Textseitenumbruch durch Fachkräfte der Druckindustrie erledigt. Dabei handelte es sich sowohl um Satzaufträge des UBZ für die von der Beklagten verlegten Zeitschriften (" " u.a.) als auch um Aufträge anderer Unternehmen wie der B GmbH (" ") und der Firma E (" "). Nach Darstellung der Beklagten war es schon seit geraumer Zeit technisch möglich, den Anzeigen- und Textseitenumbruch nicht in einer eigenen Satzabteilung im UBD, sondern in den Redaktionen mit den dort vorhandenen EDV-Systemen durchzuführen. Eine solche Verlagerung der Arbeiten in die Redaktionen unterlag aber rechtlichen Schwierigkeiten. Zunächst galt der RTS-Tarifvertrag (Tarifvertrag über die Einführung und Anwendung rechnergesteuerter Textsysteme vom 20. März 1978), der derartige Arbeiten den Fachkräften der Druckindustrie vorbehielt. Später hatte sich die Beklagte durch entsprechende Betriebsvereinbarungen gebunden. Nach Einführung eines neuen rechnergesteuerten Redaktions- und Produktionssystems entschloß sich die Beklagte schließlich, im Verlauf des Jahres 1992 die Satzproduktion ihrer Verlagsobjekte von ihrer Setzerei in die Redaktionen zu überführen. Zum 31. Dezember 1992 entzog der UBZ dem UBD die Aufträge für die Satzherstellung der verlagseigenen Produkte. Zum gleichen Zeitpunkt kündigten auch die Fremdverlage die der Satzherstellung erteilten Aufträge, weil auch sie die Satzherstellung in ihre Redaktionen verlagern wollten. Nach Darstellung der Beklagten entfallen 20 % des verlorenen Auftragsvolumens des Betriebsteils Satztechnik auf " " (Verlag E), 50 % auf den Verlust der Z -Aufträge (B GmbH) und 30 % auf die verlagseigenen Zeitschriften (UBZ); der Kläger beziffert

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

den Verlust der Z -Aufträge nur mit ca. 25 %. Die Beklagte entschloß sich daher, den Betriebsteil Satzherstellung im UBD Hamburg stillzulegen. Im Januar 1992 nahm sie mit dem Betriebsrat des UBD Verhandlungen über einen Interessenausgleich auf. Am 4. Juni 1992 stellte die angerufene Einigungsstelle das Scheitern der Verhandlungen fest und verabschiedete am 23. Juni 1992 einen Sozialplan. Dieser Sozialplan ist durch rechtskräftigen Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 24. Januar 1994 - 5 TaBV 1/93 - für unwirksam erklärt worden, weil er gegen eine bei der Beklagten geltende Betriebsvereinbarung über Rationalisierungsschutz, die Entlassungen aus Rationalisierungsgründen grundsätzlich verbiete, verstoße.

Der Ganzseitenumbruch sollte nach Schließung des Betriebsteils Satzherstellung in den Redaktionen rechnergesteuert durch Schlußredakteure erfolgen. Die Beklagte richtete deshalb in den einzelnen Redaktionen des UBZ neun zusätzliche Arbeitsplätze für technische Schlußredakteure ein. Die Beklagte beschäftigte schon vorher Schlußredakteure. Nach einer Absprache mit dem Betriebsrat des UBZ (Schreiben vom 12. Juni 1992 des UBZ an den dortigen Betriebsrat) sollten die für die Übernahme der Satzarbeiten in die Redaktionen des UBZ erforderlichen Arbeitsplätze nur in der Satztechnik im UBD Hamburg ausgeschrieben werden, was auch geschehen ist.

Von den 47 in der Satzherstellung im UBD Hamburg beschäftigten Arbeitnehmern bewarben sich 22 auf die ausgeschriebenen Positionen eines technischen Schlußredakteurs. Am 12. Juni 1992 beendete die Beklagte das Bewerbungsverfahren für diese Stellen. Sie

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

wählte nach ihrer Darstellung unter den Bewerbern - der Kläger hatte sich nicht beworben - die neun Arbeitnehmer aus, die sich am ehesten für die Stellenbesetzung eigneten, ohne dabei eine soziale Auswahl vorzunehmen; auch der Arbeitnehmer V (z.Zt. der Kündigung des Klägers 44 Jahre alt, 12 Jahre Betriebszugehörigkeit) wurde ausgewählt. Die aus dem UBD in den UBZ als Schlußredakteure übernommenen Arbeitnehmer wurden nach der bei der Beklagten üblichen Handhabung mit Zustimmung des Betriebsrates des UBZ in die Gehaltsgruppe I des Gehaltstarifvertrages für Redakteure und Redakteurinnen an Zeitschriften vom 22. Mai 1992 in die Stufe ab 10. Berufsjahr eingruppiert. Das entsprechende tarifliche Monatsgehalt betrug zum Zeitpunkt der Übernahme 5.868,00 DM. In der nächsten und höchsten tariflich vorgesehenen Stufe ab dem 15. Berufsjahr beträgt die monatliche Vergütung 6.175,00 DM. Außerdem erhalten die Schlußredakteure u.a. eine zusätzliche tarifliche Altersversorgung, für die der vom Arbeitgeber aufgebrachte Beitragsanteil etwa 150,00 DM im Monat beträgt.

Von den Arbeitnehmern, die nicht als technische Schlußredakteure übernommen wurden, schlossen einige Aufhebungsverträge, gingen in Rente bzw. wurden wegen ihrer Mitgliedschaft im Betriebsrat in andere Abteilungen übernommen. Für die restlichen Arbeitnehmer, darunter den Kläger, leitete die Beklagte am 16. Juni 1992 das Anhörungsverfahren zur Kündigung ein. Der Betriebsrat widersprach den beabsichtigten Kündigungen mit Schreiben vom 22. Juni 1992. Am 22./23. Juni 1992 beendeten die neun als Schlußredakteure ausgewählten Arbeitnehmer durch auf den 11. Juni 1992 rückdatierte Eigenkündigungen ihre Arbeitsverhält-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

nisse - an diesem Tage waren mündliche Vertragsabsprachen vorbehaltlich der Zustimmung des Betriebsrats getroffen worden - und schlossen neue Arbeitsverträge ab, nachdem der Betriebsrat des UBZ bereits am 15. Juni 1992 ihrer Einstellung zugestimmt hatte. Mit Schreiben vom 23. Juni 1992 wurde den restlichen Arbeitnehmern, darunter dem Kläger, unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gekündigt.

Bei Beginn der Interessenausgleichsverhandlungen war seitens der Geschäftsleitung darauf hingewiesen worden, daß im anderen Betriebsteil des UBD Hamburg, nämlich im Bereich Bildherstellung, durch vorruhestandsähnliche Regelungen Arbeitsplätze freigemacht werden könnten. Es handelte sich um Tätigkeiten in den Bereichen Foto/Scanner, Scanner-Vorbereitung und Dispositionsplanungen. Es wurden nach Angaben des Klägers 9, nach Angaben der Beklagten 5 derartige vorruhestandsähnliche Regelungen getroffen.

Bei der Beklagten besteht im Betrieb Mühlenkamp eine Betriebsvereinbarung vom 8. Juli 1988 zur Regelung sozialer und betrieblicher Probleme bei der Durchführung von Rationalisierungsvorhaben (im folgenden: Ratio-BV). Zum Abschluß dieser Betriebsvereinbarung war es gekommen, nachdem schon 1983 der UBD mit dem Betriebsrat UBD Itzehoe und dem Betriebsrat UBD Hamburg über den Abschluß von Rationalisierungsschutz-Betriebsvereinbarungen verhandelt hatte. Die Verhandlungen mit dem Hamburger Betriebsrat scheiterten, während für den UBD Itzehoe am 2. Januar 1984 eine entsprechende Vereinbarung geschlossen wurde. Im Jahre 1987 verhandelte die Beklagte mit dem Betriebsrat UBD Hamburg über die Einführung des rechnergesteuerten Redaktions- und Produktionssy-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

stems SII, wobei am 12. Februar 1988 das Tätigwerden einer Einigungsstelle vereinbart wurde. In diesem Zusammenhang schrieb am 12. Februar 1988 der Vertreter des Betriebsrats UBD Hamburg u.a. an die Beklagte, bis zum 30. April 1988 könne noch eine Einigung außerhalb der Einigungsstelle versucht werden; Betriebsrat und Geschäftsleitung seien sich darüber einig, daß diese Verhandlungen außerhalb der Einigungsstelle generell über einen Rationalisierungsschutz im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien "im UBD Hamburg" geführt würden. Die technologische Entwicklung der immateriellen Satz- und Bildherstellung veranlaßte dann das bei der Beklagten für den Druckbereich zuständige Vorstandsmitglied Dr. F , die mit dieser Technologieumstellung verbundenen Probleme und Problemlösungsmöglichkeiten mit Schreiben vom 29. Februar 1988 gegenüber dem Betriebsrat UBD Hamburg darzustellen. In diesem Schreiben ist davon die Rede, Satz-, Bild- und Formherstellung der Druckerei stünden an der Schwelle der wohl umfassendsten Technologieumstellung der letzten Jahrzehnte; das Stichwort heiße: Immaterielle Satz- und Bildbearbeitung. Die Verfügbarkeit dieser Technologie für Druckereien und ihre Auftraggeber werde zu umfassenden strukturellen Veränderungen in der Branche und im Vorstufenbereich der Druckerei führen. In Erkenntnis dieser Sachlage habe sich das Management der Druckerei trotz der damit verbundenen Probleme entschlossen, diese Technologie der immateriellen Sach- und Bildverarbeitung nicht etwa zögerlich, sondern schnellstmöglich "in unsere Druckerei" zu integrieren, weil nur so die Ertragskraft des Unternehmens und somit auch ein größtmögliches Maß an Beschäftigung für die Mitarbeiter langfristig sichergestellt werden könne. Nachfolgend werden in dem Schreiben von Dr. F mehrere Alternativen der Einführung der

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

immateriellen Satz- und Bildverarbeitung mit und ohne Festlegung einer Beschäftigungsgarantie erläutert. Die vierte Alternative geht von der Einführung der immateriellen Satz- und Bildverarbeitung im gesamten Hamburger Bereich aus; danach sollen alle Bereiche an einem Fertigungsort zusammengefaßt werden, wobei die Fertigungsaufgabe dieses neuen Bereichs die Herstellung von Satz, Bild sowie deren Integration (Montage) im Rahmen des Vollausbaus der neuen Technologie sein werde. Dafür erhielten die Hamburger Mitarbeiter eine langfristige Beschäftigungsgarantie im Rahmen des Abschlusses einer Rationalisierungsschutzvereinbarung analog der ersten Itzehoer Rationalisierungsschutzvereinbarung.

Die Beklagte und der Betriebsrat UBD einigten sich auf diese Variante. In der abgeschlossenen Ratio-BV vom 8. Juli 1988 heißt es u.a:

> § 1 Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich
>
> 1.1 Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Vereinbarung in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiter/innen von G UBD Hamburg, deren Arbeitsplätze - direkt oder indirekt - durch Rationalisierungsmaßnahmen entfallen oder sich in ihren Arbeitsinhalten und/oder -umständen verändern.
>
> 1.2 Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind Änderungen von Arbeits- oder Produktionsverfahren sowie deren Arbeitstechniken, die durch Investitionen oder arbeitsablauf-organisatorische Maßnahmen verursacht werden und zu weniger Personalbedarf, veränderten Arbeitsanforderungen oder/und Einkommensverlusten führen ...

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

§ 2 Beschäftigungsgarantie

2.1 G sichert zu, daß es keine Entlassungen aus Rationalisierungsgründen geben wird, solange die Umsatzrendite 5 % beträgt.

Die Umsatzrendite wird aus dem Verhältnis des Leistungsergebnisses zu dem in dem Jahresabschluß von G /UBD ausgewiesenen Umsatzerlösen ohne Mehrwertsteuer analog dem Statut der Gewinnbeteiligung und Vermögensbildung im Hause G errechnet (§ 2 Ziff. 1 Abs. 2 des Statutes).
...

§ 3 Weiterbeschäftigung

3.1 Steht der bisherige Arbeitsplatz nicht mehr zur Verfügung, bietet G die Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz an, der geeignet und zumutbar ist.
...

3.3 Ein anderer Arbeitsplatz bei G ist dem betroffenen Mitarbeiter zumutbar, wenn - der neue Arbeitsplatz in Hamburg liegt ..."

§ 6 Härteabgeltung

6.1 Alle aufgeführten Abfindungsregelungen gelten von dem Zeitpunkt an, an dem das Unternehmen die geplante Rationalisierungsmaßnahme dem Betriebsrat verkündet ...

...

Die geplanten Rationalisierungsmaßnahmen wurden anschließend durchgeführt. Im Betrieb M , wo bis 1988 die Bildherstellung mit Hilfe von Filmen erfolgte, wurde sowohl im Farb- als auch im Schwarz-Weiß-Bereich die elektronische Bildverarbeitung eingeführt. Die Satzherstellung, die damals in der W straße untergebracht war und schon seit etwa 1980 die immaterielle Satzherstellung mit Hilfe des Sperry-Univac-Systems besaß, erhielt

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

anstelle des zunächst geplanten neuen Systems SII das System DEC-VAX. Die Satzherstellung wurde sodann in den Betrieb Mühlenkamp verlagert, wo seit etwa Ende 1990 die elektronische Integration von Satz- und Bildherstellung stattfand.

Der Kläger hält die Kündigung für sozialwidrig und behauptet, die neun in die Schlußredaktionen des UBZ versetzten Mitarbeiter übten, nur mit Hilfe anderer Techniken, nach wie vor die gleichen Tätigkeiten wie vor ihrer Versetzung aus. Auch wenn sie sich jetzt "technische Schlußredakteure" nennen dürften, hätten sie keinerlei Verantwortung und Freiheiten bei der Änderung von Texten oder dem Seitenaufbau und dürften auch nicht an den Texten herummanipulieren. Eine Terminüberwachung sei auch früher in der Satztechnik erfolgt. Es werde bestritten, daß grafische Fähigkeiten erforderlich seien. Die Schlußredakteure seien lediglich für die Technik, nicht jedoch für den Inhalt der Texte verantwortlich. Ihre jetzige Tätigkeit in den Schlußredaktionen sei gegenüber ihrer bisherigen Tätigkeit nicht als höherwertig anzusehen. Lediglich die andere Gehaltsstruktur habe zu Einkommensverbesserungen geführt, die im übrigen bei Berücksichtigung aller Zuschläge nur geringfügig seien. Bei der Besetzung dieser Stellen hätte die Beklagte eine Sozialauswahl vornehmen müssen, die angesichts der unstreitigen Sozialdaten dazu geführt hätte, daß an seiner Stelle der Arbeitnehmer V hätte entlassen werden müssen. Er sei auch ohne weiteres geeignet gewesen, die Position eines Schlußredakteurs einzunehmen. Daß die Beklagte selbst von seiner Eignung ausgegangen sei, ergebe sich daraus, daß die neun Arbeitsplätze unter allen Arbeitnehmern der Satzherstellung ausgeschrieben worden seien.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Außerdem habe er im Betrieb M weiterbeschäftigt werden können, denn die Beklagte habe in der Bildherstellung durch Vorruhestandsregelungen Arbeitsplätze freigemacht. Eine eventuell erforderliche Umschulungsdauer, die die Beklagte auf ein Jahr veranschlage, widerspreche der bisherigen betrieblichen Praxis. Im Bereich der Bildherstellung seien bereits 18 gelernte Schriftsetzer tätig, ohne daß sie wesentliche Qualifizierungsmaßnahmen hätten durchlaufen müssen. Auch die soziale Auswahl sei insoweit fehlerhaft, denn er sei vergleichbar mit den Mitarbeitern aus dem Bereich Bildherstellung. Im Unterschied zu den Arbeitsplätzen, die sich auf Retusche und holographische Arbeiten bezögen, seien die Arbeitsplätze Textbildintegration sowie Seiten- und Negativmontage für Setzer geeignet. Der Beruf des Setzers decke auch von der Ausbildung her wesentliche Anteile des Berufes des Druckvorlagenherstellers ab. Soweit im Bereich der Bildherstellung spezielle Kenntnisse erforderlich seien, bestehe bei der Beklagten eine Betriebsvereinbarung vom 28. Oktober 1989 über entsprechende Ausbildungsmaßnahmen. Der Kläger hat sich insofern hinsichtlich der sozial stärkeren Arbeitnehmer im Bereich Bildherstellung auf eine Aufstellung vom 1. Oktober 1992 bezogen.

Der Kläger hat ferner geltend gemacht, die Ratio-BV vom 8. Juli 1988 mache seine Kündigung unwirksam. Durch den Einsatz einer neuen Technik im Verlag sei es möglich, die Tätigkeiten der Setzer statt im UBD in den Schlußredaktionen der jeweiligen Zeitschrift verrichten zu lassen. Es gehe dabei um die Änderung von Arbeits- und Produktionsverfahren, die durch arbeitsablauf-organisatorische Maßnahmen verursacht würden, also eine Rationalisie-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

rung. Dabei könne der Betrieb M mit der Stillegung der Satzherstellung nicht isoliert betrachtet und die Verlagerung der satztechnischen Arbeiten in die Redaktionen als getrennt zu beurteilender Vorgang angesehen werden. Die Entscheidung zur Verlagerung der Satzarbeiten vom Betriebsteil Satztechnik in den UBZ sei von der Beklagten als einheitlich handelnder juristischer Person getroffen worden.

Der Kläger hat schließlich vorgetragen, auch die Betriebsratsanhörung sei fehlerhaft. Die Beklagte habe das Scheitern der Verhandlungen über den Interessenausgleich zum Anlaß genommen, nunmehr möglichst unter Ausschaltung des Betriebsrats des UBD Hamburg Fakten zu schaffen, die die zuvor während der Verhandlungen über den Interessenausgleich angebotenen Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für die betroffenen Arbeitnehmer hätten beseitigen sollen. Gegenüber dem Beriebsrat seien wesentliche Fakten verschwiegen worden, u. a. die Tatsache, daß zum Zeitpunkt der Anhörung die Besetzung der Schlußredakteursposten durch sozial stärkere Arbeitnehmer noch nicht abgeschlossen gewesen sei; diese Arbeitnehmer seien bei der Anhörung und in der Liste mit den Sozialdaten nicht erwähnt worden.

Der Kläger hat - soweit für die Revisionsentscheidung noch von Interesse - beantragt

> festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten mit Schreiben vom 23. Juni 1992 nicht zum 31. Dezember 1992 aufgelöst worden ist.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, bei den neu eingerichteten Arbeitsplätzen für technische Schlußredakteure habe es sich um Beförderungsstellen gehandelt. Die Schlußredakteure benötigten nicht nur satztechnische, sondern auch grafische Fähigkeiten. Neben der Textbearbeitung und dem geometrischen Aufbau der Ganzseite obliege ihnen auch die Koordination und Ablieferung der Text- und Bildvorlagen, also redaktionsinterne Management- und Abwicklungsfunktionen. Sie hätten auch gewisse Freiheiten bei der Änderung von Texten, beim Seitenaufbau etc. In der bisherigen Satzherstellung sei es demgegenüber lediglich um handwerkliche Tätigkeiten gegangen. Schon das erheblich höhere Tarifgehalt für Redakteure zeige, daß es sich um echte Beförderungsstellen handele. Zu einer Beförderung des Klägers sei sie nicht verpflichtet gewesen. Deshalb sei auch eine Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten nicht in Betracht gekommen.

Die durch vorruhestandsähnliche Regelungen in der Bildherstellung freigemachten Arbeitsplätze seien nicht wieder besetzt worden, da in den Bereichen Foto/Scanner, Scanner-Vorbereitung und Dispositionsplanung weitere Beschäftigungen entfallen seien. Im übrigen hätten die in der Bildherstellung beschäftigten Mitarbeiter nicht in die Sozialauswahl einbezogen werden müssen, denn die Tätigkeiten in der Bildherstellung seien mit der Arbeit der Setzer nicht vergleichbar; dies zeige schon ein Vergleich der Ausbildungsberufe; außerdem arbeiteten in der Bildherstellung typischerweise Druckvorlagenhersteller, dagegen in der Satztechnik Schriftsetzer. Die Berufe des Druckvorlagenherstellers und des

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Schriftsetzers hätten auch ein völlig verschiedenes Berufsbild, wie sich aus der Verordnung über die Berufsbildung zum Druckvorlagenhersteller und der Verordnung über die Berufsausbildung zum Schriftsetzer ergebe. Eine Umschulung des Klägers zu einem Text-Bild-Integration-Operator würde nahezu 12 Monate dauern, was unzumutbar sei. Außerdem hätte die Umschulung erst nach Ablauf der Kündigungsfrist ab 1. Januar 1993 durchgeführt werden können, weil der Kläger und seine Kollegen bis zum 31. Dezember 1992 voll ausgelastet gewesen seien.

Die Ratio-BV sei nicht anwendbar: Wie sich schon aus der Parteibezeichnung und der Zuständigkeit des Hamburger Betriebsrates des UBD ergebe, könne es nur um Rationalisierungsmaßnahmen im UBD gehen. Eine innerbetriebliche Rationalisierungsmaßnahme - bezogen auf den UBD - liege indessen nicht vor, sondern eine Teil-Betriebsstillegung. Bei "betriebsübergreifenden" Rationalisierungsentscheidungen könnte allenfalls eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats in Betracht kommen, keinesfalls stehe aber dem UBD-Betriebsrat eine Regelungskompetenz insoweit zu. Außerdem liege gar keine Rationalisierungsmaßnahme vor, weil ein Arbeitsplatzverlust nicht auf arbeitsablauf-organisatorische Maßnahmen zurückzuführen sei, sondern darauf, daß die Aufträge für die Satzherstellung - auch seitens der Kunden der Beklagten - entfallen seien.

Die Betriebsratsanhörung sei nicht zu beanstanden. Der Sachverhalt hinsichtlich der Besetzung der Schlußredakteursposten sei dem Betriebsrat bei der Anhörung mündlich dargelegt worden. Die

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Sozialdaten der für die Besetzung der Stellen ausgewählten Arbeitnehmer hätten dem Betriebsrat vorgelegen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Kläger eine Entscheidung nach seinem Klageantrag.

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

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben zu Recht entschieden, die dem Kläger ausgesprochene Kündigung sei nicht sozial ungerechtfertigt (§ 1 Abs. 2 KSchG) und verstoße auch nicht gegen die Ratio-Betriebsvereinbarung.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Die Kündigung sei durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt (§ 1 Abs. 2 KSchG). Die Weiterbeschäftigung des Klägers auf seinem bisherigen Arbeitsplatz im Betrieb M in der Satzherstellung sei ausgeschlossen, nachdem die Beklagte aufgrund einer nur eingeschränkt überprüfbaren Unternehmerentscheidung diesen Betriebsteil, in dem der Kläger tätig gewesen sei, zum 31. Dezember 1992 geschlossen habe. Diese Entscheidung sei nicht willkürlich. Auch habe keine Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung zu unveränderten oder geänderten Arbeitsbedingungen bestanden. Die 1991/92 durch vorruhestandsähnliche Vereinbarungen im Bereich der Bildherstellung

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

freigewordenen Arbeitsplätze seien aufgrund einer sachlich begründbaren unternehmerischen Entscheidung vor Ausspruch der Kündigung ersatzlos entfallen. Was die neuen Arbeitsplätze für Schlußredakteure im UBZ angehe, seien diese zur Zeit der Kündigung besetzt gewesen; jedenfalls sei die vom Kläger bisher ausgeübte Tätigkeit und die auf dem neuen Arbeitsplatz eines Schlußredakteurs nicht gleichwertig. Ohne Änderung der Arbeitsbedingungen habe der Kläger nicht im Wege des Direktionsrechts umgesetzt werden können. Die Schlußredakteure würden wesentlich höher bezahlt, was im Falle des Klägers schon eine Differenz von 1.800,00 DM bei den tariflichen Vergütungen ausmache; eine erhebliche Differenz bleibe auch dann noch, wenn man von der real gewährten Vergütung ausgehe, denn auch in diesem Falle liege immer noch ein großer Gehaltssprung vor, zumal die Schichtzuschläge über die Wertigkeit eines Arbeitsplatzes nichts aussagten. Die Kündigung scheitere auch nicht an einer fehlenden sozialen Auswahl: Im Bereich Satzherstellung sei keine soziale Auswahl mehr durchzuführen gewesen, da allen Arbeitnehmern gekündigt worden sei. Die vom Kläger benannten Arbeitnehmer aus dem Bereich der Bildherstellung kämen für eine Sozialauswahl nicht in Betracht, da die Übertragung solcher Tätigkeiten nur aufgrund einer Änderung der bisherigen Arbeitsbedingungen und damit nur durch Vertrag oder Änderungskündigung in Betracht hätte kommen können. Angesichts der langjährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Berufsausbildung des Klägers und der anderen Arbeitsinhalte im Bereich der Bildherstellung sei nicht von vergleichbaren Arbeitsplätzen auszugehen.

Die Kündigung scheitere auch nicht an § 102 Abs. 1 Satz 3

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

BetrVG, weil der Betriebsrat in ausreichender Form über die Kündigungsgründe informiert worden sei. Es habe nicht der Mitteilung bedurft, daß ursprünglich vorgesehene Beschäftigungsmöglichkeiten mittlerweile entfallen seien. Das ergebe sich schon aus der Tatsache der Kündigung. Schließlich verstoße die Kündigung auch nicht gegen die in § 2 Rationalisierungs-Betriebsvereinbarung vom 8. Juli 1988 geregelte Beschäftigungsgarantie; diese greife im vorliegenden Fall nicht ein, da die Betriebsvereinbarung nach ihrem sachlichen Geltungsbereich nicht für die die Kündigung verursachende Maßnahme gelte. Dies ergebe sich aus einer Auslegung der Betriebsvereinbarung, wonach diese nur für Rationalisierungsmaßnahmen im Betrieb M und nicht auch für Maßnahmen in anderen Betrieben des Unternehmens gelte.

II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und teilweise auch in der Begründung. Die Revision rügt zu Unrecht eine Verletzung des § 1 KSchG.

Die Unwirksamkeit der Kündigung wegen nicht ordnungsgemäßer Betriebsratsanhörung (§ 102 BetrVG) wird mit der Revision nicht mehr geltend gemacht; die entsprechenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind auch aus revisionsrechtlicher Sicht nicht zu beanstanden.

1. Gemäß § 1 Abs. 2 KSchG ist eine Kündigung u.a. dann sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen. Trifft der Arbeitgeber die unternehmerische Entscheidung, eine bestimmte Abteilung

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

seines Betriebes zu schließen, so ist diese Unternehmerentscheidung selbst zwar nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder ihre Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offenbar unvernünftig oder willkürlich ist (BAGE 31, 157, 162 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu II 1 b der Gründe; BAGE 55, 262, 270 ff. = AP Nr. 42, aaO, zu III 2 b, c der Gründe). Vom Gericht voll nachzuprüfen ist aber, ob durch die innerbetriebliche Umsetzung dieser Unternehmerentscheidung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfallen ist (BAGE 65, 61 = AP Nr. 50, aaO).

2. In dem Vorläuferprozeß eines Arbeitskollegen des Klägers gegen die Beklagte hat der Senat (Urteil vom 10. November 1994 - 2 AZR 242/94 - EzA § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung Nr. 77) bereits entschieden, es liege ein dringendes betriebliches Bedürfnis für die Kündigung vor, wenn das bisherige Arbeitsgebiet des Klägers weggefallen und keine gleichgeartete Beschäftigungsmöglichkeit im Unternehmen vorhanden sei (Entscheidungsgründe zu B II 2). Davon ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im vorliegenden Prozeß auszugehen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat für den Senat nach § 561 ZPO verbindlich festgestellt, eine Weiterbeschäftigung des Klägers im Betrieb M in der Satzherstellung sei ausgeschlossen, weil der Betriebsteil Satzherstellung zum 31. Dezember 1992 stillgelegt worden sei. Diese unternehmerische Entscheidung sei nicht unvernünftig oder willkürlich und daher von den Arbeitsgerichten hinzunehmen (BAG Urteil vom 30. April 1987 - 2 AZR 184/86 - AP Nr. 42 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das wird auch von der Revision nicht in Zweifel gezogen, ebensowenig wie die weitere Feststellung, eine anderweitige Beschäftigung des Klägers zu unveränderten Bedingungen im Betrieb M sei mangels freier Arbeitsplätze nicht möglich.

b) Aber auch die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen - gegebenenfalls nach Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 3 KSchG - ist nach den Feststellungen des Berufungsgerichts nicht gegeben. Das Gericht hat aufgrund Beweisaufnahme durch Vernehmung des Dr. L festgestellt, daß die durch Vorruhestandsvereinbarungen frei gewordenen Arbeitsplätze im Bereich Bildherstellung aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung weggefallen sind, was nach den vom Zeugen genannten Umständen ebenfalls nicht unsachlich oder willkürlich sei, zumal es unstreitig sei, daß die Beklagte wegen fehlender Arbeit im Bereich Bildherstellung nach der Kündigung noch weiteren 10 Arbeitnehmern vorruhestandsähnliche Regelungen angeboten habe. Auch zu dieser Würdigung erhebt die Revision keine Rügen.

3. Die Revision rügt lediglich, die neugeschaffenen Arbeitsplätze im Betrieb B (UBZ) seien in die Betrachtungsweise einzubeziehen und insoweit sei die Sozialauswahl ungenügend (nachfolgend zu a bis d), und außerdem habe die Beklagte im Bereich Bildherstellung die Arbeitnehmer auf den Arbeitsplätzen Textbildintegration sowie Seiten- und Negativmontage nicht in die Sozialauswahl einbezogen (nachfolgend zu e).

a) Der Senat ist in dem erwähnten Vorprozeß angesichts des da-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

mals zur Entscheidung stehenden Sachverhalts und der mangelnden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zu dem Ergebnis gekommen, es könne noch nicht abschließend entschieden werden, ob nicht lediglich nach einer Umstrukturierung von einer Verlagerung der Satzarbeiten in den UBZ auszugehen sei und ob nicht der Kläger D , der sich auf die zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze für Schlußredakteure beworben habe, nach einer gewissen Einarbeitung als geeignet und damit vergleichbar mit den von der Beklagten ausgewählten Schlußredakteuren anzusehen sei (zu B II 1 der Gründe); bei dieser Sachlage hat der Senat allein der relativ geringen unterschiedlichen Vergütung (Gehalt des damaligen Klägers einschließlich Zulagen: 5.535,00 DM, Schlußredakteur bei Anrechnung von 10 Berufsjahren im Satz: 5.868,00 DM) noch keine ausschlaggebende Bedeutung zuerkannt (zu B II 4 der Gründe), weil offen sei, ob nicht der Arbeitgeber lediglich unter Beibehaltung bisheriger Arbeitskapazitäten den bisherigen Arbeitsplatz zu einer Beförderungsstelle umgestaltet habe (zu B I 2 der Gründe); allerdings unterliege es grundsätzlich der freien unternehmerischen Entscheidung, das Anforderungsprofil für einen eingerichteten Arbeitsplatz festzulegen; zu den nur auf Willkür zu überprüfenden unternehmerischen Entscheidungen gehöre auch die des Arbeitgebers, bestimmte Tätigkeiten nur von Arbeitnehmern mit besonderer Qualifikation ausführen zu lassen (zu B I 3 der Gründe).

b) Nach den im vorliegenden Rechtsstreit vorgelegten Ausschreibungsunterlagen für die Position eines technischen Schlußredakteurs im UBZ hat die Beklagte das Anforderungsprofil alternativ dahin festgelegt, der Mitarbeiter müsse in verschiedenen, näher genannten Redaktionen folgende Aufgaben und Voraussetzungen er-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

füllen:

Mitarbeiter/innen für die Schlußredaktion bzw.
Mitarbeiter/innen für die Schlußredaktion Graphik/Technik

Aufgaben:
- Koordination und Ablieferung der Text- und Bildvorlagen mit Layouts nach den Vorgaben der Heftplanung

- Textbearbeitung und geometrischer Aufbau der Ganzseite bis zur Druckfreigabe mit dem Redaktionssystem

Voraussetzungen:
- abgeschlossene Ausbildung in einem Beruf des graphischen Gewerbes

- versiert im Umgang mit modernen Redaktionssystemen

- Terminsicherheit und ausgeprägte Fähigkeit zu kooperativer Zusammenarbeit mit Mitarbeitern/innen der Redaktion und der Druckerei

- Einsatzbereitschaft und Organisationstalent

Daß der Kläger diesem Anforderungsprofil genügen könne, hat er - auch in der Revisionsinstanz - nie konkret behauptet. So hat er insbesondere nicht dargestellt, daß er im Umgang mit dem modernen elektronischen Satzsystem versiert sei. Dagegen spricht schon, daß er sich unstreitig auf die ausgeschriebenen Positionen nicht beworben hat, obwohl - wie weiter unstreitig ist - diese Positionen nach einer Absprache des Betriebsrats im UBZ mit der Beklagten nur in der Satzherstellung des UBD ausgeschrieben wurden. Der Kläger hat das in den Vorinstanzen damit zu erklären versucht, er habe gehofft, im Bereich Bildherstellung eine Stelle zu bekommen und habe sich deshalb nur dort beworben. Angesichts

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

der damals bereits anstehenden Entscheidung, die Abteilung Satzherstellung völlig stillzulegen, erklärt das die Handlungsweise des Klägers, der sich angesichts der drohenden Situation zumindest vorsorglich hätte bewerben können, nicht. Bereits diese Umstände sprechen - unabhängig von der Frage der unterschiedlichen Vergütung - eindeutig gegen eine Vergleichbarkeit des vom Kläger bisher in der Satzherstellung innegehabten Arbeitsplatzes mit dem Arbeitsplatz eines Schlußredakteurs im UBZ. Der Senat ist in der bisherigen Rechtsprechung zum Nachweis eines freien, vergleichbaren Arbeitsplatzes aufgrund der nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu prüfenden anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG) von einer abgestuften Darlegungs- und Beweislast ausgegangen (seit Urteil vom 22. November 1973 - 2 AZR 543/72 - AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; zuletzt Urteil vom 20. Januar 1994 - 2 AZR 489/93 - AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Konzern; vgl. zur Entwicklung der Rechtsprechung mit weiteren Nachweisen Bitter/Kiel, RdA 1994, 333, 340), d. h. der Arbeitnehmer müsse schon konkret vortragen, wie er sich eine weitere Tätigkeit vorstelle. Das hat der Kläger in bezug auf das von der Beklagten zulässigerweise festgelegte Anforderungsprofil für den Arbeitsplatz eines technischen Schlußredakteurs im UBZ nicht dargestellt.

Dasselbe gilt auch für die Nachprüfung einer erforderlichen Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG; auch hier gelten hinsichtlich der erforderlichen Vergleichbarkeit der Arbeitsplätze die Grundsätze über die abgestufte Darlegungs- und Beweislast (seit Urteil vom 8. August 1985 - 2 AZR 464/84 - AP Nr. 10 zu § 1 KSchG

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1969 Soziale Auswahl; vgl. dazu ferner Ascheid, Beweislastfragen im Kündigungsschutzprozeß, S. 162 f., m.w.N.).

c) Vorliegend kann sich der Kläger im übrigen auch unter dem nachfolgend behandelten rechtlichen Gesichtspunkt auf die angebliche Vergleichbarkeit nicht berufen.

Der Senat hat im Vorläuferprozeß ausgeführt (zu B I 6 a und b der Gründe), daß die Beschäftigungsmöglichkeit - in der Satzherstellung - weggefallen sei; bestehe aber in dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber den Kündigungsentschluß fasse, in einem anderen Betrieb des Unternehmens - im UBZ - eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, so könne der Arbeitgeber diese nicht dadurch zunichte machen, daß er die freien Stellen zuerst besetze und erst dann die Kündigung ausspreche (§ 162 BGB). Dabei ist der Senat in jenem Fall davon ausgegangen (zu B II 1 der Gründe), der damalige Kläger sei nach seinem Vorbringen durchaus geeignet gewesen, einen der neuen Schlußredakteursposten, auf die er sich beworben habe, einzunehmen. Bei dieser Sachlage könne sich die Beklagte wegen § 162 BGB nicht darauf berufen, daß sie die Schlußredakteurspositionen vor Ausspruch der Kündigung des Klägers schon besetzt hatte. Der Senat hat - mit anderen Worten - darin einen Verstoß gegen Treu und Glauben gesehen, daß sie die freien Arbeitsplätze der Schlußredakteure kurz vor Ausspruch der dann für den Bewerberkreis anstehenden Kündigungen besetzte, also "vollendete Tatsachen" schuf. Von einem Verstoß gegen Treu und Glauben kann aber im Verhältnis zum Kläger, der sich auf die ausgeschriebenen Stellen nicht beworben hatte, nicht die Rede sein. Es ist nicht rechtsmißbräuchlich, wenn die Beklagte die Vergabe

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

der freien Stellen im UBZ auf die Arbeitnehmer aus der Satzherstellung beschränkte, die sich die auch nach der Aussage der Kläger zumindest teilweise anders geartete Tätigkeit zutrauten.

d) Aus dem gleichen Grunde kann - bei Annahme nicht vergleichbarer Arbeitsplätze - die Beschränkung der Auswahl auf den Bewerberkreis auch nicht als unbillig im Sinne des § 315 BGB angesehen werden. Der Senat hat in dem genannten Urteil erwogen, ob aufgrund einer Selbstbindung der Beklagten infolge Absprache "mit dem zuständigen Betriebsrat" und der "entsprechenden" Ausschreibung (zu B III der Gründe) eine Verpflichtung anzunehmen sei, die Auswahl nur nach billigem Ermessen im Sinne von § 315 Abs. 3 BGB zu treffen. Es braucht im vorliegenden Prozeß im Hinblick auf eine andere Sachverhaltsdarstellung zum Zustandekommen der Ausschreibung nicht erörtert zu werden, ob an dieser Auffassung festzuhalten ist. Denn selbst bei Annahme eines Selbstbindungswillens der Beklagten ging dieser jedenfalls nicht so weit, die Auswahl auch noch auf Arbeitnehmer zu erstrecken, die sich gar nicht beworben hatten. Reagierte der Kläger auf die "invitatio ad offerendum" der Beklagten nicht - gleich aus welchen Gründen -, so brauchte sie ihn nicht zu berücksichtigen.

Eine Unwirksamkeit der Kündigung des Klägers wegen seiner Nichtberücksichtigung bei der Besetzung der neuen Redaktionsstellen im UBZ kommt daher unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt in Betracht.

e) Was die (oben zu II 3) genannten Arbeitsplätze in der Abteilung Bildherstellung angeht, rügt zwar die Revision ebenfalls

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

eine mangelnde soziale Auswahl unter dem Gesichtspunkt, die Arbeitnehmer auf den Arbeitsplätzen Textbildintegration und Seiten- und Negativmontage seien entgegen den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts doch mit dem Kläger vergleichbar; sie versäumt es aber, die Sozialdaten der in Frage kommenden Arbeitnehmer auf diesen Arbeitsplätzen zu nennen und denen des Klägers gegenüberzustellen, so daß damit deutlich würde, der Kläger sei schutzwürdiger als die Arbeitnehmer auf den genannten Arbeitsplätzen. Das Landesarbeitsgericht hat es nämlich als unstreitig bezeichnet, daß die Arbeitnehmer auf den Arbeitsplätzen "Retusche" und "fotographische Arbeiten" nach der eigenen Auffassung des Klägers nicht vergleichbar seien. Es hat es danach - wegen Nicht-Vergleichbarkeit - offen gelassen, welche Arbeitnehmer überhaupt als sozial stärker in Betracht kämen. Das enthob den Kläger als für die mangelnde Sozialauswahl darlegungs- und beweispflichtige Partei (§ 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG) nicht, hinsichtlich der von ihm früher benannten Arbeitnehmer eine Konkretisierung unter Außerachtlassen der Arbeitnehmer der "Retusche" und der "fotographischen Arbeiten" vorzunehmen. Denn jedenfalls die Arbeitnehmer V und O hatten ähnliche Sozialdaten wie der Kläger aufzuweisen (wegen der Bezugnahme im Berufungsurteil auf das gesamte Parteivorbringen ist dieses für den Senat auswertbar).

Davon abgesehen sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur mangelnden Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer in der Bildherstellung revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Gericht davon ausgegangen ist, die Tätigkeit des Klägers habe sich angesichts der langjährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Berufsausbildung des Klägers als Setzer sowie der anderen

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Arbeitsinhalte im Bereich Bildherstellung so konkretisiert, daß eine Austauschbarkeit aufgrund Direktionsrechts nicht mehr gewährleistet sei. Selbst wenn der Revision darin Recht zu geben ist, daß eine Konkretisierung über den bloßen Zeitablauf hinaus besondere Umstände erfordert, daß der Arbeitnehmer zu anderen Arbeiten nicht herangezogen werden soll, so werden diese vom Landesarbeitsgericht zumindest angesprochen, ohne daß sich die Revision damit auseinandersetzt, nämlich daß der Kläger nur über eine Ausbildung als Setzer verfügt und in der Bildherstellung andere Arbeitsinhalte gefragt sind. Dazu trägt die Revision überhaupt nichts vor. Die Beklagte weist mit einigem Recht darauf hin, der Kläger sei als Fachkraft für die Satztechnik eingestellt worden, worauf der Vertragsinhalt fixiert worden sei. Wenn der Kläger dann in der Revisionsbegründung selbst davon spricht, es handle sich "um gleichwertige, aber inhaltlich naturgemäß andere Arbeitsinhalte", hätte er schon in den Tatsacheninstanzen substantiiert vortragen müssen, inwieweit er gerade angesichts der ständig fortschreitenden Technik (vgl. zur Substituierbarkeit angesichts aktueller EDV-Entwicklung Senatsurteil vom 5. Mai 1994 - 2 AZR 917/93 - AP Nr. 23 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl) den Fachkräften der Bildherstellung vergleichbar sei und der Arbeitgeber ihn ohne Vertragsänderung im Wege des Direktionsrechts (siehe dazu Senatsurteil vom 29. März 1990 - 2 AZR 369/89 - BAGE 65, 61 = AP Nr. 50 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung) auf derartige Arbeitsplätze hätte versetzen können. Dies ist nicht geschehen und auch mit der Revision nicht verdeutlicht worden.

4. Das Berufungsgericht hat auch zu Recht entschieden, die Kün-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

digung sei nicht wegen eines Verstoßes gegen die in § 2 der Ratio-BV vom 8. Juli 1988 geregelte Beschäftigungsgarantie unwirksam, weil diese Betriebsvereinbarung nach ihrem sachlichen Geltungsbereich insgesamt nicht für die die vorliegende Kündigung verursachende Maßnahme gilt. Auch wenn § 2.1 Satz 1 Ratio-BV im Sinne eines Kündigungsverbots (vgl. dazu KR-Becker, 3. Aufl., § 1 KSchG Rz 333) zu interpretieren ist, greift dieses vorliegend nicht ein.

a) Das Landesarbeitsgericht ist von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Auslegung von Betriebsvereinbarungen ausgegangen. Danach sind Betriebsvereinbarungen wie Tarifverträge und diese wiederum wie Gesetze auszulegen. Es ist maßgeblich auf den im Wortlaut der Betriebsvereinbarung zum Ausdruck gelangten Willen der Betriebspartner abzustellen und der von diesen beabsichtigte Sinn und Zweck der Regelung zu berücksichtigen, soweit diese in den Regelungen der Betriebsvereinbarung noch ihren Niederschlag gefunden haben (BAG Urteile vom 11. Juni 1975 - 5 AZR 217/74 - BAGE 27, 187 = AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung; vom 8. November 1988 - 1 AZR 721/87 - BAGE 60, 84 = AP Nr. 48 zu § 112 BetrVG 1972). Hierzu ist auf den sich aus der Betriebsvereinbarung ergebenden Gesamtzusammenhang abzustellen, der häufig schon deswegen berücksichtigt werden muß, weil nur daraus und nicht nur aus der einzelnen Norm der Betriebsvereinbarung auf den wirklichen Willen der Betriebspartner geschlossen und so nur bei Mitberücksichtigung des Gesamtzusammenhanges der Sinn und Zweck der Norm zutreffend ermittelt werden kann. Verbleiben hingegen

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

bei entsprechender Anwendung des Wortlauts der Betriebsvereinbarung und des Gesamtzusammenhangs, soweit er in der Betriebsvereinbarung seinen Niederschlag gefunden hat, als den stets und in erster Linie heranzuziehenden Auslegungskriterien im Einzelfall noch Zweifel, so kann zur Ermittlung des wirklichen Willens der Betriebspartner auf weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte der jeweiligen Betriebsvereinbarungen zurückgegriffen werden (so für Tarifverträge: BAG Urteil vom 25. November 1987 - 4 AZR 403/87 - AP Nr. 18 zu § 1 TVG Auslösung und Senatsurteil vom 28. Februar 1990 - 2 AZR 425/89 - BAGE 64, 209, 215 = AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit, zu II 1 a der Gründe). Danach obliegt die Auslegung einer Betriebsvereinbarung auch dem Revisionsgericht, wobei eine vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung - anders als bei der Auslegung von Willenserklärungen - für das Revisionsgericht nicht bindend ist.

b) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung zunächst am Wortlaut der Ratio-BV angeknüpft und darauf abgestellt, daß nach § 1.1 und 1.2 mit der Regelung des persönlichen und sachlichen Geltungsbereichs Rationalisierungsmaßnahmen angesprochen werden, die für die Mitarbeiter von "G UBD Hamburg" anfallen. Schon diese Wendung in der Ausgangsvorschrift 1.1 der Betriebsvereinbarung spricht an, daß es um Rationalisierungsmaßnahmen im Betrieb M geht. Dies spricht bereits dagegen, eine Teilbetriebsstillegung wie die in der Satzherstellung des UBD unter den Geltungsbereich der Ratio-BV zu subsumieren, wenn Folgerungen - der Kläger spricht von Verlagerung - in einem anderen Betrieb, hier dem UBZ, auftreten. Zutreffend weist das Landesarbeitsgericht in diesem

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Zusammenhang ferner darauf hin, daß es sich bei den zu regelnden Maßnahmen um solche handeln muß, die sich in dem Betrieb auswirken müssen, dessen Betriebsrat die Betriebsvereinbarungen abgeschlossen hat, weil ein Betriebsrat kraft seiner funktionalen Zuständigkeit nicht Regelungen treffen kann, die mit der betriebsverfassungsrechtlichen Gestaltung des Betriebes nichts mehr zu tun haben, sondern gegebenenfalls in den Zuständigkeitsbereich eines Gesamtbetriebsrats als des für betriebsübergreifende Maßnahmen zuständigen Organs fallen. Im UBD wirken sich Rationalisierungsmaßnahmen aber insbesondere dann aus, wenn sie für diesen Bereich auch getroffen werden.

Für diesen beschränkten Geltungsbereich auf der Basis der funktionalen Zuständigkeit spricht auch die unstreitige Tatsache, daß im Betrieb UBD Itzehoe eine ähnliche Rationalisierungsschutz-Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden ist, während es im UBZ trotz einschlägiger Verhandlungen dazu nicht gekommen ist. Das verkennt auch die Revision nicht, wenn sie einräumt, daß mangels anderer Anhaltspunkte davon auszugehen ist, daß es sich im Regelfall nach dem Willen der Betriebsparteien um Maßnahmen innerhalb des eigenen betrieblichen Bereichs handeln soll. Entgegen der Auffassung der Revision, die insoweit auch keinen Fehler in der Wortlautinterpretation des Berufungsgerichts aufzudecken vermag, ist der Wortlaut auch insoweit eindeutig, als in § 2 Nr. 2.1 geregelt ist, G sichere zu, daß es keine Entlassungen aus Rationalisierungsgründen geben werde. In der deutlich herausgestellten Bezeichnung "G " ist wiederum eine Bestätigung der Regelung in 1.1 zu sehen, daß nicht das Unternehmen als solches, sondern der Unternehmensbereich Druck angesprochen ist.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Soweit in § 1.1 Ratio-BV davon die Rede ist, daß durch Rationalisierungsmaßnahmen "direkt oder indirekt" Arbeitsplätze im Betrieb M betroffen sein müssen, besagt dies nichts darüber, wo die Rationalisierungsmaßnahmen stattfinden müssen. Einerseits kann es bei einer unternehmensbezogenen Rationalisierungsmaßnahme indirekte Auswirkungen auf den Betrieb UBD Hamburg geben. Aber auch bei Rationalisierungsmaßnahmen im Betrieb M selbst kann es indirekte Betroffenheit geben, wenn im Produktionsbereich rationalisiert wird, dadurch Arbeitsplätze entfallen und infolgedessen, z. B. im Versorgungsbereich des Betriebes, Arbeitsplätze überflüssig werden.

Daß die Beschäftigungsgarantie nicht gilt, wenn der Arbeitnehmer eine Versetzung im Raum Hamburg ablehnt (§ 3.3 und § 5.2 Ratio-BV), läßt ebenfalls keinen Rückschluß auf den Ort der Rationalisierungsmaßnahme zu, sondern gewährt dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit, Arbeitnehmer auch in andere Betriebe in Hamburg zu versetzen, um der Beschäftigungsgarantie zu genügen. Diese Erweiterung auf die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einem anderen Betrieb des Unternehmens ist bereits in § 1 Abs. 2 Satz 2 Ziffer 1 b KSchG festgeschrieben und läßt keine bestimmte Auslegung zu.

c) Die Revision rekurriert demgemäß im wesentlichen darauf, es ergebe sich aus dem Zweck sowie der Entstehungsgeschichte der Betriebsvereinbarung, daß "die Grenzen des Betriebes überschritten werden sollten".

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Insofern ist allerdings der Revision zuzugeben, daß der in § 1.2 Ratio-BV verwendete Begriff "Rationalisierungsmaßnahme" keine eindeutigen Rückschlüsse zuläßt. Dieser wird in 1.2 der Ratio-BV dahin definiert, Rationalisierungsmaßnahmen seien Änderungen von Arbeits- oder Produktionsverfahren sowie deren Arbeitstechniken, die durch Investitionen oder arbeitsablauf-organisatorische Maßnahmen verursacht würden und zu weniger Personalbedarf, veränderten Arbeitsanforderungen oder/und Einkommensverlusten führten. Diese Definition entspricht damit dem auch in § 106 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG verwandten Begriff der Rationalisierungsvorhaben, der ebenfalls dahin interpretiert wird, die Rationalisierung habe die zweckmäßigere Gestaltung der Arbeitsvorgänge zum Ziel, um die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens zu steigern, u. a. durch Rationalisierungsinvestitionen zur Einführung arbeitssparender oder qualitätsverbessernder Technologien oder durch betriebsorganisatorische Maßnahmen (vgl. etwa Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 106 Rz 17; KR-Bekker, 3. Aufl., § 1 KSchG Rz 331; Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, BetrVG, 4. Aufl., § 106 Rz 68). Diese Maßnahmen können im technischen, betriebsorganisatorischen oder wirtschaftlichen Bereich liegen. Rationalisierungsmaßnahmen gehören nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Senatsurteile vom 30. April 1987 - 2 AZR 184/86 - BAGE 55, 262 = AP Nr. 42 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung und vom 15. Juni 1989 - 2 AZR 600/88 - AP Nr. 45, aaO, zu II 1 a der Gründe, siehe ferner BAG Urteil vom 9. März 1994 - 4 AZR 270/93 - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Graphisches Gewerbe) zu den innerbetrieblichen Umständen, aus denen sich die betrieblichen Erfordernisse für

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

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

eine Kündigung ergeben können. Eine Kündigung wegen Auftragsmangels, nämlich zufolge der Aufkündigung der Satzaufträge, beruht demgegenüber auf außerbetrieblichen Umständen. Wenn die Partner der Ratio-BV in § 2.1 Kündigungen aus Rationalisierungsgründen unterbinden wollen, so spricht viel dafür, daß nur eine Kündigung wegen einer Unternehmerentscheidung aus innerbetrieblichen Gründen verhindert werden soll. Vorliegend geht es aber nicht um eine zweckmäßigere Gestaltung der Arbeitsvorgänge im Bereich der Satztechnik, sondern um die nach Aufkündigung der bisherigen Satzarbeiten verbliebene Übernahme restlicher derartiger Arbeiten, für die sich die Aufrechterhaltung einer eigenen Abteilung Satztechnik nicht mehr lohnte, in die Redaktionstätigkeit. Immerhin ließe sich aber auch argumentieren, die derartig bedingte Verlagerung von Satzarbeiten in die Redaktionen sei eine arbeitsablauf-organisatorische Maßnahme.

d) Wenn insoweit noch Zweifel über den Geltungsbereich der Ratio-BV bestehen, so werden sie jedenfalls durch einen Blick auf die Entstehungsgeschichte beseitigt.

aa) Die 1988 angedachten Probleme bei der Einführung der immateriellen Satz- und Bildverarbeitung - seinerzeit das System SII - haben in der Folgezeit gezeigt, daß ein Schutz etwa vor der Zusammenfassung von Satz- und Bildverarbeitung auf dem Hintergrund der Entwicklung der elektronischen Datenverarbeitung sinnvoll war. Das bestätigt der Kläger, worauf die Beklagte zu Recht hinweisen läßt, daß nämlich eine anstehende Rationalisierungsmaßnahme Anlaß der Ratio-BV war, und zwar die Ersetzung der herkömmlichen Bildherstellung mit Hilfe von Filmen durch die elektronische

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bildverarbeitung. Dazu trägt der Kläger in der Revisionsbegründung selbst vor, Zweck der Betriebsvereinbarung sei ersichtlich, die Arbeitnehmer des Unternehmensbereichs Druck im M vor Auswirkungen zu schützen, die durch die Digitalisierung der klassischen Herstellungstechniken herbeigeführt würden.

bb) Insofern bestätigt schließlich auch die geschichtliche Entwicklung, namentlich das Schreiben des Vorstandsmitglieds Dr. F vom 29. Februar 1988, daß es in diesem Sinne darum ging, Satz- und Bildherstellung in Zukunft einer zweckmäßigen Gestaltung zugänglich zu machen und entsprechende Technologien "in unsere Druckerei zu integrieren". Zufolge dieser Überlegungen ist dann die von Dr. F vorgeschlagene 4. Alternative in Übereinstimmung mit dem UBD-Betriebsrat vereinbart worden, nämlich die Einführung einer neuen Technologie als Rationalisierungsmaßnahme in der Satz- und Bildherstellung. Zutreffend weist das Berufungsgericht darauf hin, daß die entsprechenden Maßnahmen bis 1990/1991 umgesetzt worden seien, wobei keine der Parteien davon ausgegangen sei, daß die Stillegung der Satzherstellung in dieses Konzept paßte. Das Berufungsgericht hat schließlich zutreffend belegt, daß auch der Vertreter des Betriebsrats in seinem Schreiben vom 12. Februar 1988 das Vorhaben dieses Rationalisierungsschutzabkommens nicht anders gesehen hat, nämlich als Rationalisierungsschutz "im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien im UBD Hamburg".

e) Schließlich überzeugt der Hinweis der Revision auf § 6.1 Ratio-BV nicht, wenn dort geregelt ist, eine Abfindungsregelung

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

nach dem Abkommen gelte von dem Zeitpunkt an, an dem "das Unternehmen" die geplante Rationalisierungsmaßnahme dem Betriebsrat verkündet habe.

Gerade wenn davon auszugehen ist, wie die Revision meint, daß die in der arbeitsrechtlichen Terminologie bewanderten Betriebspartner die Begriffe Unternehmen, Betrieb, Unternehmensbereich etc. auseinanderzuhalten in der Lage sind, so ist es nicht zu beanstanden, wenn sie in § 6.1 Ratio-BV nicht von UBD oder Betrieb sprechen, sondern den Begriff "Unternehmen" verwendet haben. Denn das Unternehmen ist die juristische Person, die die ggf. geplante Rationalisierungsmaßnahme dem Betriebsrat zu verkünden hatte. Jedenfalls läßt sich dem nicht entnehmen, die Betriebsvereinbarungsparteien hätten damit zum Ausdruck bringen wollen, die Ratio-BV erfasse Rationalisierungsmaßnahmen im gesamten Unternehmen und nicht nur im Bereich UBD-Hamburg.

Nach alledem verstößt die Kündigung auch nicht gegen ein Kündigungsverbot, so daß mithin die Klage zu Recht vom Berufungsgericht abgewiesen worden ist.

Etzel Bitter Fischermeier

Bensinger Nielebock

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

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