

Aktenzeichen: 2 AZR 141/00
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 15. März 2001
- 2 AZR 141/00 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 24. März 1999
- 30 Ca 878/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 21. Dezember 1999
- 7 Sa 29/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Berichtigung des Rubrums - Kündigungsschutzklage

Gesetz:

ZPO § 253, § 319; KSchG § 4

Leitsatz:

Für die Parteistellung im Prozeß ist nicht allein die formelle Bezeichnung der Partei in der Klageschrift maßgeblich. Ergibt sich in einem Kündigungsschutzprozeß etwa aus dem der Klageschrift beigefügten Kündigungsschreiben, wer als beklagte Partei gemeint ist, so ist eine Berichtigung des Rubrums möglich, auch wenn der Kläger im Rubrum der Klageschrift irrtümlich nicht seinen Arbeitgeber, sondern dessen Bevollmächtigten als Beklagten benannt hat.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



2 AZR 141/00
7 Sa 29/99
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. März 2001

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. März 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bröhl und Dr. Fischermeier, die ehrenamtlichen Richter Dr. Bensinger und Röder für Recht erkannt:

Die Anschlußrevision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 21. Dezember 1999 - 7 Sa 29/99 - wird als unzulässig verworfen, soweit sie sich dagegen richtet, daß das Landesarbeitsgericht nicht über die Kündigungsschutzanträge entschieden hat.

Auf die Revision der Beklagten und auf die Anschlußrevision des Klägers im übrigen wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der 1939 geborene Kläger (verheiratet; ein unterhaltsberechtigtes Kind) ist Dipl.-Ing. der Fachrichtung Nachrichtentechnik. Er war bei der Beklagten, die in der Region Stuttgart ca. 8000 Arbeitnehmer beschäftigt, seit 1. April 1972 in deren Niederlassung in Stuttgart als Qualitätsingenieur im Unternehmensbereich „Verteidigungssysteme“ tätig, zuletzt zu einem Bruttomonatsentgelt iHv. 10.044,00 DM. Der Arbeitsvertrag vom 28. Februar 1972 enthält unter Ziffer 1 Satz 2 den Vorbehalt der Beklagten, dem Kläger im Bedarfsfall auch eine andere seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit zu übertragen.

Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft beiderseitiger Tarifbindung der Manteltarifvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten und Meister in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden vom 19. Dezember 1996 (im folgenden: MTV) Anwendung. Danach kann einem Beschäftigten, der wie der Kläger das 53., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb mindestens drei Jahre angehört, nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden (§ 4.4. Satz 1 MTV).

Der Unternehmensbereich Verteidigungssysteme verfügte über eine eigenständige Leitung und zentrale Funktionen wie zB Unternehmensbereichs-Controlling. Die Leitung des Unternehmensbereichs hatte dem Vorstand der Beklagten Bericht zu erstatten. In der Niederlassung der Beklagten in Stuttgart waren die Aktivitäten des Unternehmensbereichs Verteidigungssysteme mit den Aktivitäten anderer Unternehmensbereiche zu einem Betrieb (im folgenden: Betrieb VS) zusammengefaßt, für den ein Betriebsrat gebildet war (im folgenden: Betriebsrat VS); daneben bestand in der Niederlassung Stuttgart ein Betrieb Zentralbereiche (im folgenden: Betrieb ZB) mit eigenem Betriebsrat (im folgenden: Betriebsrat ZB).

Mit Schreiben vom 15. Dezember 1997 informierte die Beklagte den Kläger wie auch die übrigen Arbeitnehmer des Unternehmensbereichs Verteidigungssysteme



darüber, ein Teil dieses Unternehmensbereichs werde zum Jahreswechsel 1997/1998 in die neu gegründete S GmbH eingebracht und rechtlich verselbständigt und die entsprechenden Arbeitsverhältnisse gingen gemäß § 613 a BGB auf die S GmbH über. Sie teilte dem von dieser Maßnahme betroffenen Kläger ferner mit, er habe das Recht, dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses bis zum 16. Januar 1998 zu widersprechen und wies in diesem Zusammenhang darauf hin, nach dem Betriebsübergang verfüge sie über keine entsprechenden Beschäftigungsmöglichkeiten mehr.

Der bisherige Leiter des Unternehmensbereichs Verteidigungssysteme wurde zum Vorsitzenden der Geschäftsführer der S GmbH, einer 100 % Tochter der Beklagten, bestellt. Die Geschäftsführer der S GmbH hatten dem Vorstand der Beklagten zu berichten. Betriebsorganisatorische Änderungen erfolgten im Zusammenhang mit der Einbringung des Unternehmensbereichs Verteidigungssysteme in die S GmbH nicht. Der Betrieb VS wurde von der Beklagten und der S GmbH zunächst als Gemeinschaftsbetrieb weitergeführt. Am 22. Mai 1998 übertrug die Beklagte die Gesellschaftsanteile an der S GmbH auf die französische Gesellschaft A S.A. Die gemeinsame Leitungsstruktur des Betriebs VS wurde zu diesem Zeitpunkt aufgelöst. Am 22. Juni 1998 übertrug die A S.A. die Gesellschaftsanteile an der S GmbH schließlich an die französische Firma T CSF.

Der Kläger, der dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die S GmbH mit Schreiben vom 15. Januar 1998 widersprochen hatte, wurde zunächst weiterhin auf seinem bisherigen Arbeitsplatz beschäftigt. Am 10. März 1998 bewarb er sich bei der Beklagten auf die interne Ausschreibung Nr. 30/023/03/98 ohne Erfolg um eine Stelle als Qualitätsingenieur für Mobilkommunikation. Anlässlich der im Frühjahr 1998 im gemeinsamen Betrieb VS durchgeführten Betriebsratswahl war der Kläger Wahlbewerber. Nach dem Wahlergebnis, das am 13. März 1998 bekanntgegeben wurde, war er Ersatzmitglied des Betriebsrats VS. Am 20. März 1998 nahm er an einer Sitzung des Betriebsrats VS teil.

Mit Schreiben vom 9. April 1998 teilte die Beklagte dem Kläger die ab 1. April 1998 erfolgte Erhöhung seiner monatlichen Bruttobezüge auf 10.044,00 DM mit. Am 20. April 1998 gab die S GmbH dem Kläger bekannt, nachdem er dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprochen habe, werde er als Mitarbeiter der Beklagten unter der Kostenstelle 01/601 geführt. Es werde geprüft, welche Folgen sich aus dem Widerspruch für sein Arbeitsverhältnis ergäben; bis zum Abschluß dieser Prüfung wer-



de er wie bisher auf seinem Arbeitsplatz tätig bleiben. Die Kostenstelle 01/601 ist dem Betrieb ZB zugeordnet.

Über ihre Absicht, das Arbeitsverhältnis des Klägers ordentlich zum 30. November 1998, hilfsweise außerordentlich mit sozialer Auslaufzeit zum 30. November 1998 zu kündigen, unterrichtete die Beklagte den Betriebsrat VS am 20. April 1998 mit zwei vom 9. April 1998 datierenden Kündigungs-Mitteilungen; in der diesen beigefügten Anlage teilte die Beklagte dem Betriebsrat VS als Kündigungsgrund folgendes mit:

Der Geschäftsbetrieb des Unternehmensbereichs Verteidigungssysteme der A AG ist mit Wirkung vom 31. Dezember 1997 in die neu gegründete S GmbH eingebracht worden.

Herr M war im früheren Unternehmensbereich Verteidigungssysteme der A AG als Qualitätsingenieur in der Kostenstelle 50/651, DS/ENO beschäftigt.

Herr M hat nach Unterrichtung über den Betriebsübergang mit Mitteilung vom 15. Dezember 1997 innerhalb der eingeräumten Widerspruchsfrist mit Schreiben vom 15. Januar 1998 dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die S GmbH widersprochen.

Der Arbeitsplatz von Herrn M ist in der A AG nicht mehr vorhanden. Ein anderer freier Arbeitsplatz steht bei der A AG nicht zur Verfügung.

Ein Anspruch auf dauerhafte Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen innerhalb der S GmbH bestehenden Arbeitsplatz im Rahmen eines mit der A AG fortbestehenden Arbeitsverhältnisses besteht nicht. Im übrigen scheidet die S GmbH nach heutigem Stand aufgrund einer Übertragung der Geschäftsanteile im Mai 1998 aus dem A Teilkonzern aus. ...

Der Betriebsrat widersprach am 23. April 1998 sowohl der beabsichtigten ordentlichen als auch der außerordentlichen Kündigung ua. mit der Begründung, eine Versetzung des Klägers auf die intern unter Nr. 30/023/98 ausgeschriebene Stelle, auf die sich der Kläger am 10. März 1998 beworben habe, sei abgelehnt worden, obwohl diese Stelle für den Kläger „maßgeschneidert“ gewesen wäre, ferner könnten die in den internen Stellenausschreibungen Nr. 30/013/04/98 und Nr. 30/024/04/98 angebotenen Stellen mit dem Kläger besetzt werden.

Nach einer von der Einigungsstelle am 21. Januar 1993 beschlossenen Betriebsvereinbarung für die Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen ist eine betriebsbedingte Kündigung zu vermeiden, wenn die Weiter-



beschäftigung des Arbeitnehmers auf einem anderen, gleichwertigen Arbeitsplatz innerhalb des Vertretungsbereichs des Gesamtbetriebsrates ggf. mit für das Unternehmen zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist (6.2.3. BV), ferner dann, wenn der betroffene Arbeitnehmer unter geänderten Vertragsbedingungen weiterbeschäftigt werden kann und er hierzu sein Einverständnis erklärt (6.2.4. BV). Nach 6.2.5. BV ist die Personalabteilung verpflichtet, dem Betriebsrat auf Verlangen mitzuteilen, welche Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen erwogen und welche Arbeitsplätze in welchen Betrieben unter dem Gesichtspunkt einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit überprüft worden sind. Arbeitsplätze, auf denen mit dem zu kündigenden Arbeitnehmer austauschbare Leiharbeitskräfte tätig sind, sind als freie Arbeitsplätze anzusehen (6.2.6 BV).

Mit Schreiben vom 24. April 1998, dem Kläger zugegangen am 30. April 1998, kündigte die S GmbH namens und in Vollmacht der Beklagten das mit dieser bestehende Arbeitsverhältnis zum 30. November 1998 ordentlich, hilfsweise aus wichtigem Grund außerordentlich unter Einhaltung einer sozialen Auslauffrist von sieben Monaten. Das Kündigungsschreiben ist auf Geschäftspapier der S GmbH gefertigt. Mit Schreiben der Beklagten vom 29. Mai 1998 wurde der Kläger bis zum Ablauf der Kündigungsfrist mit der Begründung freigestellt, eine Weiterbeschäftigung an seinem bisherigen Arbeitsplatz sei nach dem Übergang der S GmbH auf die A S.A. am 22. Mai 1998 nicht mehr möglich und bei der Beklagten stehe kein entsprechender Arbeitsplatz zur Verfügung.

Der am 15. Mai 1998 beim Arbeitsgericht Stuttgart eingegangenen Kündigungsschutzklage war das Kündigungsschreiben vom 24. April 1998 beigelegt. Das Passivrubrum lautete: Firma A Verteidigungssysteme GmbH, vertr. d. d. Geschäftsführer Dr. P (Vorsitzender), W, Hstr. , 7 Stuttgart. Die Zustellung der Klage erfolgte am 25. Mai 1998 unter der Anschrift Lstraße , 7 Stuttgart, die mit der Anschrift der Beklagten identisch ist. Mit am 28. Mai 1998 beim Arbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz hat der Kläger unter Bezugnahme auf das mit der Klageschrift vorgelegte Kündigungsschreiben erklärt, die Parteibezeichnung der Beklagten müsse berichtigt werden und diese laute: A AG, vertr. d. d. Vorstand, dieser vertr. d. d. Vorsitzenden Dr. D . Im Gürtetermin vom 7. Juli 1998 und mit Verfügung vom gleichen Tag hat das Arbeitsgericht den Kläger ua. darauf hingewiesen, eine Rubrumsberichtigung sei wohl nicht möglich, eine Kündigungsschutzklage gegen die Beklagte liege bislang nicht vor und sei daher auch nicht zugestellt worden. Aufgrund dessen hat der Kläger mit Schriftsatz vom 30. Juli 1998 beantragt, die Kündigungsschutzklage nunmehr auch der Beklagten zu-



zustellen – dies erfolgte am 6. August 1998 – und erklärt, die Klage werde gegen die S GmbH nicht aufrechterhalten; im Kammertermin vom 19. Januar 1999 hat er zu Protokoll klargestellt, diese Erklärung sei als Klagerücknahme zu werten. Mit Beschluß vom 24. März 1999 hat das Arbeitsgericht die S GmbH daraufhin aus dem Prozeß entlassen.

Der Kläger hält die Kündigungen für unwirksam. Die ordentliche Kündigung sei tarifvertraglich ausgeschlossen. Er könne sich auch darauf berufen, daß die ordentliche Kündigung sozialwidrig sei und ein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung fehle. Die Klagfrist des § 4 Satz 1 KSchG habe er gewahrt. Das in der Klageschrift angeführte Passivrubrum sei auslegungsfähig. Aus der Klagebegründung und dem beigefügten Kündigungsschreiben werde deutlich, daß die Klage gegen die Beklagte gerichtet gewesen sei.

Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten, ggf. durch eine entsprechende Umorganisation und Freimachen geeigneter gleichwertiger Arbeitsplätze, habe die Beklagte nicht geprüft. Sie habe auch nicht dargelegt, solche Arbeitsplätze berücksichtigt zu haben, deren Freiwerden innerhalb der Auslauffrist aufgrund üblicher Fluktuation zu erwarten gestanden habe, und eine unternehmensweite Prüfung unterlassen. Der Kläger behauptet, er hätte auf den intern zu besetzenden Arbeitsplätzen Nr. 30/023/03/98 (Qualitätsingenieur Mobilkommunikation), Nr. 30/015/02/98 (Qualitätsingenieur Mobilkommunikationsprojekte), Nr. 30/029/98 (Qualitätsmanager), Nr. 30/004/03/98 (Qualitätsmanager) und Nr. 30/030/02/98 (Qualitätsingenieur Service) weiterbeschäftigt werden können. Als Diplomingenieur Nachrichtentechnik verfüge er über ausreichende Kenntnisse in der Mobilfunktechnik. Aufgrund seiner Ausbildung und Erfahrung wären Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen nicht erforderlich gewesen. Entsprechendes gelte für den durch Versetzung eines Projektierungsingenieurs T-Mobil auf die Stelle 30/023/03/98 freigewordenen Arbeitsplatz Nr. 30/018/98. Zudem habe der Betriebsrat in den Widerspruchsschreiben darauf hingewiesen, daß die im April 1998 intern ausgeschriebene Stelle Nr. 30/013/04/98 (Qualitätsmanager) und die Stelle Nr. 30/024/98 mit ihm hätten besetzt werden können. Er hat ferner Auskunft über die Sozialdaten der Arbeitnehmer, denen die genannten Positionen übertragen worden seien, und über die Gründe der Sozialauswahl verlangt. Außerdem habe die Beklagte im maßgeblichen Zeitraum mehrere Ingenieure als Leiharbeitnehmer und sog. CSNE-Kräfte beschäftigt.



Der Kläger hat ferner die ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung gerügt. Da er ausweislich des Schreibens vom 19. März 1998 der Kostenstelle 01/601 zugeordnet worden sei, hätte die Beklagte anstelle des Betriebsrats VS den für diese Kostenstelle zuständigen Betriebsrat ZB anhören müssen. Jedenfalls habe sie den Betriebsrat VS nicht vollständig über den Kündigungssachverhalt informiert. So sei der Betriebsrat VS weder über bestehende Werkverträge unterrichtet worden noch darüber, welche Arbeitsplätze mit Leiharbeitnehmern besetzt gewesen seien. Der Betriebsrat VS habe daher nicht alle freien bzw. als frei geltenden Arbeitsplätze in seine Überlegungen einbeziehen können. Die Anhörung sei auch deshalb fehlerhaft, weil dem Betriebsrat VS ein falscher Kündigungstermin mitgeteilt worden sei. Nach der tarifvertraglichen Regelung sei eine Kündigung frühestens zum 31. Dezember 1998 möglich gewesen.

Der Kläger hat schließlich die Auffassung vertreten, die Kündigung verstoße gegen § 15 Abs. 1, 3 KSchG. Die Beklagte habe zudem ein etwaiges Recht zur Kündigung verwirkt, da sie die Kündigung erst mehrere Monate nach dem Betriebsübergang erklärt habe. In den Schreiben vom 19. März 1998 und vom 9. April 1998 werde nicht erwähnt, daß eine Kündigung beabsichtigt sei, vielmehr habe er diese Mitteilungen so verstehen müssen, daß eine Weiterbeschäftigung bei der Beklagten erfolge, wodurch ein Vertrauenstatbestand geschaffen worden sei.

Der Kläger hat beantragt:

1. Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 24. April 1998, zugegangen am 30. April 1998, weder außerordentlich unter Einhaltung einer sozialen Auslauffrist noch mit ordentlicher Frist zum 30. November 1998 aufgelöst worden ist, sondern über diesen Termin hinaus unverändert fortbesteht.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als Qualitätsingenieur weiterzubeschäftigen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die vom Kläger zunächst gegen die A Verteidigungssysteme GmbH erhobene Klage habe die Frist des § 4 Satz 1 KSchG nicht gewahrt. Es liege kein Fall der Rubrumsberichtigung vor, sondern ein Parteiwechsel. Auf das Fehlen eines wichtigen Grundes könne sich der Kläger daher nicht mehr berufen. Dies gelte auch im Rahmen des nachwirkenden Kündigungsschutzes nach § 15 KSchG. Jedenfalls seien zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nicht vorhanden gewesen. Die vom Kläger angeführten freien bzw. frei zu machenden Stellen im Unternehmensbereich Mobilkommunikation setzten aktuelle Kenntnisse und Erfahrungen im Mobilfunkbereich voraus, über die der Kläger nicht verfüge. Eine qualifizierte Einarbeitung hätte einen Zeitraum von mindestens 18 Monaten erfordert. Dies gelte für Tätigkeiten in den anderen Unternehmensbereichen in gleichem Maße. Für einen mit einer Leiharbeitskraft besetzten Arbeitsplatz sei der Kläger nicht in Frage gekommen.

Die Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung ergebe sich auch nicht aus sonstigen Gründen. Die Kündigung verstoße nicht gegen § 15 KSchG. Die Betriebsratsanhörung sei ordnungsgemäß erfolgt, insbesondere habe nicht der Betriebsrat ZB angehört werden müssen. Bei der Kostenstelle 01/601 handele es sich lediglich um eine Verrechnungstelle. Der Kläger sei weiterhin im Betrieb VS beschäftigt gewesen. Eine Verwirkung des Kündigungsrechts sei nicht eingetreten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 30. November 1998 hinaus fortbesteht und die Berufung im übrigen zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils; der Kläger verfolgt mit seiner Anschlußrevision die Kündigungsschutzanträge und den Weiterbeschäftigungsantrag weiter.



Entscheidungsgründe

Die Anschlußrevision des Klägers ist unzulässig, soweit der Kläger mit ihr seine Kündigungsschutzanträge weiterverfolgt. Auf die Anschlußrevision im übrigen und auf die Revision der Beklagten war das angefochtene Urteil aufzuheben und der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 565 Abs. 1 ZPO).

A. Das Landesarbeitsgericht hat - kurz zusammengefaßt - angenommen, der Kläger habe einen allgemeinen Feststellungsantrag gemäß § 256 Abs. 1 ZPO gestellt. Dieser sei auch begründet. Die von der Beklagten in erster Linie ausgesprochene ordentliche Kündigung habe das Arbeitsverhältnis nicht zum 30. November 1998 beendet, da der Kläger gemäß § 4.4. MTV zu den sogenannten unkündbaren Arbeitnehmern gehöre. Die hilfsweise mit einer Auslauffrist zum selben Beendigungstermin ausgesprochene außerordentliche Kündigung sei gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG unwirksam. Entgegen der Auffassung der Beklagten ergebe sich die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats nicht aus der Anlage zu den Kündigungsmitteilungen, in der sie darauf verweise, der Arbeitsplatz des Klägers sei bei ihr nicht mehr vorhanden. Selbst wenn unterstellt werde, die Beklagte sei zum Zeitpunkt der Anhörung von einem vollendeten Betriebsübergang ausgegangen, erweise sich die Kündigungsbegründung als unzureichend. Der Betriebsrat sei nicht darüber informiert worden, daß der fragliche Arbeitsplatz weiterhin in dem gemeinsam geführten Betrieb zur Verfügung stehe und weshalb das Arbeitsverhältnis gleichwohl beendet werden müsse. Der Kläger könne aber keine Weiterbeschäftigung zu unveränderten Arbeitsbedingungen verlangen, da der Beklagten eine solche Beschäftigung seit dem 22. Mai 1998 unmöglich sei.

B. Dem folgt der Senat nur teilweise. Ob die außerordentliche Kündigung vom 24. April 1998 das Arbeitsverhältnis beendet hat und die Beklagte zur Weiterbeschäftigung des Klägers verpflichtet ist, läßt sich mangels hinreichender Tatsachenfeststellungen noch nicht abschließend entscheiden.

I. Im Ergebnis zutreffend hat das Landesarbeitsgericht zunächst angenommen, die Berufung sei insgesamt zulässig.

Nach § 519 Abs. 3 Nr. 2 ZPO muß die Berufungsbegründung die bestimmte Bezeichnung der im einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung enthalten, ferner evtl. neue Tatsachen, Beweismittel und Beweiseinreden. Eine formelhafte Bezugnah-



me auf das erstinstanzliche Vorbringen reicht grundsätzlich nicht aus. Der Berufungskläger muß eine auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnittene Begründung liefern, die erkennen läßt, in welchen Punkten tatsächlicher oder rechtlicher Art das angefochtene Urteil nach seiner Ansicht unrichtig ist (zB BGH 18. Februar 1981 - IV b ZB 505/81 - AP ZPO § 519 Nr. 34, zu II der Gründe; Zöller/Gummer ZPO 22. Aufl. § 519 Rn. 35 mwN). Eine die Anforderungen des § 519 Abs. 3 Nr. 2 ZPO erfüllende Berufungsbegründung setzt aber nicht voraus, daß sich der Berufungskläger mit allen Punkten auseinandersetzt, die einem Erfolg des Klagebegehrens hinderlich sein könnten. Es genügt, wenn er zu den Gründen Stellung nimmt, aus denen die erste Instanz ihn abgewiesen hat.

Der Kläger hat sich in seiner Berufungsbegründung zwar nur mit den Teilen des arbeitsgerichtlichen Urteils auseinandergesetzt, die sich mit der Wirksamkeit bzw. Unwirksamkeit der hilfsweise ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung zum 30. November 1998 befassen. Die Berufung ist dennoch auch insoweit zulässig, als sie sich auf die ordentliche Kündigung zum 30. November bezieht. Das Arbeitsgericht hat angenommen, die ordentliche Kündigung sei unwirksam. Diese ihm günstige Rechtsauffassung mußte der Kläger mit der Berufung nicht angreifen. Das Arbeitsgericht hat die Klage nur deshalb insgesamt abgewiesen, weil es die außerordentliche Kündigung als wirksam angesehen hat und deshalb davon ausgegangen ist, mit Ende des 30. November 1998 habe kein Arbeitsverhältnis mehr bestanden. Erhebt der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage gegen zwei Kündigungen zum selben Beendigungs-termin, so kann, darin ist dem Arbeitsgericht im Ansatz zu folgen, über beide Kündigungen nur einheitlich entschieden werden. Da der Bestand des Arbeitsverhältnisses am Tag seiner beabsichtigten Beendigung für beide Kündigungsschutzanträge jeweils zum Streitgegenstand gehört, sind beide Kündigungen voneinander abhängig und der Arbeitnehmer kann nur obsiegen, wenn beide Kündigungen rechtsunwirksam sind. Der Angriff auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts zur außerordentlichen Kündigung richtete sich damit gleichzeitig gegen die Klageabweisung hinsichtlich der ordentlichen Kündigung.

II. Die vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung des Klageantrags zu 1) ist rechtsfehlerhaft.

1. Die Auslegung einer Prozeßhandlung ist vom Revisionsgericht voll nachprüfbar (zB BAG 21. Mai 1981 - 2 AZR 133/79 - AP KSchG 1969 § 4 Nr. 7 = EzA KSchG § 4 nF Nr. 19; 14. September 1994 - 2 AZR 182/94 - AP KSchG 1969 § 4 Nr. 32 = EzA



KSchG § 4 nF Nr. 50). Bei der Auslegung des Klageantrages ist neben dessen Wortlaut auch die Klagebegründung mitzubersücksichtigen. Es ist der wirkliche Wille des Klägers zu erforschen und nicht an dem buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften; der Antragswortlaut hat hinter dem erkennbaren Sinn und Zweck des Antrags zurückzutreten (BAG 16. März 1994 - 8 AZR 97/93 - BAGE 76, 148, 152 f.; 13. März 1997 - 2 AZR 512/96 - BAGE 85, 262).

2. Streitgegenstand einer Kündigungsschutzklage mit einem Antrag nach § 4 Satz 1 KSchG ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine konkrete, mit dieser Klage angegriffene Kündigung zu dem in ihr vorgesehenen Termin (sog. punktueller Streitgegenstand). Gegenüber diesem engeren und spezielleren Streitgegenstand der Kündigungsschutzklage ist der Streitgegenstand der allgemeinen Feststellungsklage nach § 256 ZPO erweitert; er umfaßt in der Regel die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis über diesen Termin hinaus im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz fortbesteht.

3. Der Kläger hat entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keinen ausschließlichen allgemeinen Feststellungsantrag zur Entscheidung gestellt. Ausweislich seines Vorbringens in der Klageschrift vom 14. Mai 1998 hat er einen gegen die ordentliche Kündigung vom 24. April 1998 gerichteten Kündigungsschutzantrag nach § 4 Satz 1 KSchG erhoben und zusätzlich die im gleichen Schreiben hilfsweise erklärte außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist mit einem weiteren Kündigungsschutzantrag gemäß §§ 13 Abs. 1 Satz 2, 4 Satz 1 KSchG angegriffen. Dies ergibt sich zum einen aus der punktuellen Antragsfassung des § 4 KSchG, zum anderen aus der Klagebegründung, in der der Kläger auf die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes hinweist, die Sozialwidrigkeit der Kündigung geltend macht und das Fehlen eines wichtigen Grundes rügt. Diese Kündigungsschutzanträge hat er auch im Verlauf des Rechtsstreits aufrechterhalten. Anders kann es nicht verstanden werden, daß der Kläger stets in erster Linie die Auffassung vertreten hat, die Kündigungsschutzklage vom 14. Mai 1998 habe gegenüber der Beklagten die Frist des § 4 KSchG gewahrt.

Daneben hat er ursprünglich keinen (unzulässigen) allgemeinen Feststellungsantrag nach § 256 ZPO gestellt. Der Zusatz „sondern ... fortbesteht“ war vielmehr als unselbständiges Anhängsel zu werten, da jegliche Ausführungen zu weiteren Beendigungsgründen in der Klageschrift fehlen. Der Umstand, daß sich der Kläger bereits in der Klageschrift auch auf sonstige Unwirksamkeitsgründe der streitigen Kündigung



gen berufen hat, rechtfertigt keine andere Beurteilung. Diese werden im Rahmen der Kündigungsschutzanträge mitgeprüft.

Jedenfalls ab dem Zeitpunkt, ab dem die Frage der Rubrumsberichtigung im Streit stand, hat der Kläger allerdings mit dem Zusatz „sondern ... fortbesteht“ ein eigenständiges Rechtsschutzziel verfolgt und den Streitgegenstand auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung erweitert. Das bedeutet jedoch nicht, daß dieses allgemeine Feststellungsbegehren unabhängig vom Erfolg der Kündigungsschutzanträge sein sollte. Nach Sinn und Zweck des Antrags sollte dieser vielmehr im Sinne eines echten Eventualverhältnisses nur für den Fall gestellt sein, daß die Klage mit den Kündigungsschutzanträgen nicht fristgerecht erhoben war, da anderenfalls die sonstigen Unwirksamkeitsgründe von diesen erfaßt sind.

III. Der damit lediglich hilfsweise gestellte allgemeine Feststellungsantrag ist nicht zur Entscheidung angefallen, da bereits die Kündigungsschutzanträge, innerhalb derer sämtliche vom Kläger geltend gemachte Unwirksamkeitsgründe zu prüfen sind, zur Prüfung der Wirksamkeit der Kündigungen führen. Es ist daher rechtsfehlerhaft, daß das Landesarbeitsgericht den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 30. November 1998 hinaus festgestellt hat.

1. Die am 15. Mai 1998 anhängig gemachte Kündigungsschutzklage hat die Klagfrist des § 4 KSchG gewahrt. Die Klage richtete sich von Anfang an gegen die Beklagte. Die Voraussetzungen einer Rubrumsberichtigung gemäß § 319 ZPO analog sind erfüllt.

a) Die Parteien eines Prozesses werden von dem Kläger in der Klageschrift bezeichnet. Ist die Bezeichnung nicht eindeutig, so ist die Partei durch Auslegung zu ermitteln. Die Auslegung der in der Klageschrift enthaltenen prozessualen Willenserklärungen ist uneingeschränkt auch im Revisionsverfahren möglich. Nicht allein die formale Bezeichnung einer Partei ist für die Parteistellung maßgeblich. Vielmehr kommt es darauf an, welcher Sinn der von der klagenden Partei in der Klageschrift gewählten Parteibezeichnung bei objektiver Würdigung des Erklärungsinhalts beizulegen ist. Entscheidend ist die Wahrung der rechtlichen Identität zwischen der ursprünglich bezeichneten und der tatsächlich gemeinten Partei. Bleibt die Partei nicht dieselbe, so liegt keine Parteiberichtigung vor, sondern es wird im Wege der Parteiänderung eine andere Partei in den Prozeß eingeführt. Dagegen ist die ungenaue oder unrichtige Parteibe-



zeichnung unschädlich und kann jederzeit von Amts wegen berichtigt werden (zB BAG 13. Juli 1989 - 2 AZR 571/88 - RzK I 8 h Nr. 6; Zöller/Vollkommer ZPO 22. Aufl. vor § 50 Rn. 7; jeweils mwN). Ergibt sich in einem Kündigungsschutzprozeß etwa aus dem der Klageschrift beigefügten Kündigungsschreiben, wer als beklagte Partei gemeint ist, so ist eine Berichtigung des Rubrums möglich und es liegt eine nach § 4 Satz 1 KSchG rechtzeitige Klage vor, obwohl der Kläger im Rubrum der Klageschrift irrtümlich nicht seinen Arbeitgeber, sondern dessen Bevollmächtigten als Beklagten benannt hat.

b) Nach diesen Grundsätzen ist die vom Kläger in der Klageschrift vom 14. Mai 1998 gewählte Bezeichnung der beklagten Partei auslegungsfähig. In der Klage ist mit der „A Verteidigungssysteme GmbH“ eine unter dieser Firma tatsächlich nicht existierende juristische Person aufgeführt. Die Parteibezeichnung ist damit nicht eindeutig. Der Kläger hat Kündigungsschutzklage gegen eine ordentliche und eine weitere außerordentliche Kündigung erhoben, die ausweislich des beigefügten Kündigungsschreibens vom 24. April 1998 von der S GmbH „namens und in Vollmacht“ eines anderen Unternehmens, der Beklagten, erklärt worden sind. In der Klageschrift hat der Kläger unter ausdrücklicher Bezugnahme auf das Kündigungsschreiben vorgetragen, mit diesem Schreiben habe die „Beklagte“ eine ordentliche und hilfsweise außerordentliche Kündigung unter Einhaltung einer sozialen Auslauffrist ausgesprochen. Diese Angaben stehen offensichtlich in Widerspruch zu der Beklagtenbezeichnung im Passivrubrum. Aufgrund des Inhalts des in Anlage beigefügten Kündigungsschreibens konnten bei objektiver Würdigung keine berechtigten Zweifel bestehen, daß sich die Klage gegen die Beklagte als Arbeitgeberin, die die Kündigung erklärt hat, richten sollte, und nicht gegen die S GmbH, die lediglich als Vertreterin bei der Abgabe der Kündigungserklärung aufgetreten ist (vgl. LAG Hamm 4. November 1996 - 12 Ta 114/96 - LAGE KSchG § 5 Nr. 84; KR-Friedrich 5. Aufl. § 4 KSchG Rn. 154 mwN).

c) Gemäß § 270 Abs. 3 ZPO wurde daher bereits durch die Einreichung der Klageschrift am 15. Mai 1998 die Frist des § 4 Satz 1 KSchG gewahrt, da die Zustellung demnächst erfolgt ist. Abzustellen ist insoweit auf die am 25. Mai 1998 erfolgte Zustellung, die zudem unter der Anschrift der Beklagten bewirkt wurde. Im übrigen muß die Beklagte sich diese Zustellung auch deshalb zurechnen lassen, weil sie mit der S GmbH zu diesem Zeitpunkt noch einen Gemeinschaftsbetrieb führte und die Geschäftsführung der GmbH dem Vorstand der Beklagten zu berichten hatte.



2. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß die in erster Linie erklärte ordentliche Kündigung vom 24. April 1998 unwirksam ist. Sie verstößt gegen § 4.4. MTV, wonach dem Kläger, der das 53. Lebensjahr vollendet hatte und dem Betrieb länger als drei Jahre angehörte, nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden konnte.

3. Ob die außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgelöst hat, steht noch nicht fest.

Zu Unrecht geht das Landesarbeitsgericht davon aus, die außerordentliche Kündigung sei nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam.

Eine Kündigung ist nicht nur dann nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam, wenn der Arbeitgeber gekündigt hat, ohne den Betriebsrat zuvor überhaupt beteiligt zu haben, sondern auch dann, wenn der Arbeitgeber seiner Unterrichtungspflicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG nicht richtig, insbesondere nicht ausführlich genug nachkommt (*st. Rspr. 22. September 1994 - 2 AZR 31/94 - BAGE 78, 39*). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Gründe für seine Kündigungsabsicht derart mitzuteilen, daß er dem Betriebsrat eine nähere Umschreibung des für die Kündigung maßgeblichen Sachverhalts gibt. Die Kennzeichnung des Sachverhalts muß so umfassend sein, daß der Betriebsrat ohne eigene Nachforschungen in der Lage ist, selbst die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich ein Bild zu machen. Der Arbeitgeber genügt daher der ihm obliegenden Mitteilungspflicht nicht, wenn er den Kündigungssachverhalt nur pauschal, schlagwort- oder stichwortartig umschreibt oder lediglich ein Werturteil abgibt, ohne die für seine Bewertung maßgeblichen Tatsachen mitzuteilen (*BAG 22. September 1994 - 2 AZR 31/94 - aaO*). Da die Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG aber nicht darauf abzielt, die Wirksamkeit der beabsichtigten Kündigung zu überprüfen, sondern sich darauf beschränkt, im Vorfeld der Kündigung auf die Willensbildung des Arbeitgebers Einfluß zu nehmen, sind an die Mitteilungspflichten des Arbeitgebers bei der Betriebsratsanhörung nicht dieselben Anforderungen zu stellen wie an die Darlegungslast im Kündigungsschutzprozeß. Nach dem Grundsatz der subjektiven Determinierung ist der Betriebsrat immer dann ordnungsgemäß angehört worden, wenn ihm der Arbeitgeber die aus seiner Sicht tragenden Gründe mitgeteilt hat (*st. Rspr. zB BAG 22. September 1994 - 2 AZR 31/94 - aaO*).

Die Beklagte hat den Betriebsrat VS über den aus ihrer Sicht maßgeblichen Kündigungssachverhalt ausreichend informiert. Darauf, ob der Übergang des Betriebsteils auf die S GmbH im Zeitpunkt der Anhörung bereits durchgeführt war, kommt



es nicht an; jedenfalls ist die Beklagte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgericht von einem solchen Sachverhalt ausgegangen. Eine Unterrichtung darüber, daß der Betrieb VS als Gemeinschaftsbetrieb geführt wird, war entbehrlich, da der Betriebsrat VS gerade für diesen Gemeinschaftsbetrieb gebildet wurde. Aus der Mitteilung, ein Anspruch auf eine dauerhafte Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen innerhalb der S GmbH bestehenden Arbeitsplatz im Rahmen eines mit der Beklagten fortbestehenden Arbeitsverhältnisses bestehe nicht, wird hinreichend deutlich, daß der bisherige Arbeitsplatz des Klägers im Zeitpunkt der Anhörung im Gemeinschaftsbetrieb noch vorhanden war und der Kläger auf diesem noch beschäftigt wurde, diese Überlassung aber als dauerhafte Maßnahme nach Auffassung der Beklagten ausschied. Das ergibt sich auch aus der Information, die S GmbH scheide aufgrund einer Übertragung der Geschäftsanteile im Mai 1998 aus dem A Teilkonzern aus.

Ebensowenig mußte die Beklagte den Betriebsrat im Rahmen des Anhörungsverfahrens über bestehende Leiharbeitsverhältnisse oder Werkverträge informieren. Soweit sich der Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach 6.2.5 und 6.2.6 der Auswahlrichtlinien auch hierauf beziehen kann, hat der Betriebsrat jedenfalls keine ergänzende Information verlangt. Schließlich hat die Beklagte vor Ausspruch der Kündigung die bei außerordentlichen Kündigungen ordentlich unkündbarer Arbeitnehmer zu beachtende Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG (*BAG 5. Februar 1998 - 2 AZR 227/97 - BAGE 88, 10*) abgewartet.

4. Auch die neuere Senatsrechtsprechung zur Betriebsratsanhörung hinsichtlich anderweitiger Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten führt nicht zu einer Unwirksamkeit der Kündigung nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG.

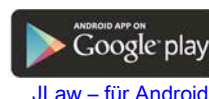
a) Zu den Gründen, die nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dem Betriebsrat bei der Anhörung mitzuteilen sind, zählen auch die Gründe, die den Betriebsrat gemäß § 102 Abs. 3 Nr. 2 bis 5 BetrVG zum Widerspruch berechtigen können (*BAG 6. Juli 1978 - 2 AZR 810/76 - BAGE 30, 370*). Ist etwa bei einem Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes eine Versetzung des Arbeitnehmers auf einen anderen freien Arbeitsplatz zu erwägen, dann spricht es für die Kündigung, wenn der Arbeitgeber die Versetzung unterläßt, weil der Arbeitnehmer zB für die andere Tätigkeit nicht geeignet ist. Die für oder gegen eine derartige Versetzung sprechenden Gründe sind damit unmittelbare Bestandteile der für die Kündigung maßgeblichen Gründe. Besteht aus Sicht des Arbeitgebers keine Möglichkeit, den zu kündigenden Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen, so genügt er seiner Anhörungspflicht nach § 102



BetrVG in der Regel schon durch den ausdrücklichen oder konkludenten Hinweis auf fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten. Daraus ergibt sich für den Betriebsrat mit hinreichender Deutlichkeit, die Kündigung solle erfolgen, weil andere geeignete Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten aus Sicht des Arbeitgebers nicht bestehen. Gibt sich der Betriebsrat damit zufrieden, ist er ordnungsgemäß angehört. Auch im Kündigungsschutzprozeß ist der Arbeitgeber zu weiteren Darlegungen nur verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer angibt, wie er sich eine Weiterbeschäftigung vorstellt (*BAG 29. März 1990 - 2 AZR 369/89 - BAGE 65, 61; 17. Februar 2000 - 2 AZR 913/98 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 113 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 103*).

b) Weitergehende Mitteilungspflichten bestehen jedoch dann, wenn der Betriebsrat den Arbeitgeber schon vor Einleitung des Anhörungsverfahrens darauf aufmerksam gemacht hat, daß ein konkreter Arbeitsplatz derzeit unbesetzt ist, und er außerdem geltend gemacht hat, auf diesem Arbeitsplatz bestehe eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den zu kündigenden Arbeitnehmer. Aufgrund eines solchen gezielten Hinweises des Betriebsrats vor Einleitung eines Anhörungsverfahrens ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Betriebsrat über den pauschalen Hinweis auf fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten hinaus weitere konkrete Auskünfte, bezogen auf den fraglichen Arbeitsplatz, zu erteilen. Er kann in einem solchen Fall erkennen, daß seine Erwartung, der Betriebsrat werde durch den bloßen allgemeinen Hinweis auf fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten ausreichend unterrichtet, nicht gerechtfertigt ist. Deshalb hat er dem Betriebsrat im einzelnen darzulegen, weshalb eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers auf dem genannten Arbeitsplatz aus seiner Sicht nicht in Betracht kommt. Diese erweiterte Mitteilungspflicht nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG gilt nur dann nicht, wenn das Verlangen des Betriebsrats, über Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer auf einen bestimmten anderen Arbeitsplatz informiert zu werden, von der Sache her nicht gerechtfertigt ist, etwa weil der Betriebsrat entsprechende Kenntnisse schon besitzt. Kommt der Arbeitgeber einem schon im Vorfeld der eigentlichen Anhörung geäußerten berechtigten Verlangen des Betriebsrats nach zusätzlicher Information über die Kündigungsgründe nicht nach, so macht dies die Kündigung unwirksam (*vgl. BAG 6. Juli 1979 - 2 AZR 810/79 - BAGE 30, 370; 17. Februar 2000 - 2 AZR 913/98 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 113 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 103*).

c) Ein vergleichbarer Fall liegt hier jedoch nicht vor. In dem Ausgangsfall der Senatsentscheidung vom 17. Februar 2000 hatte der Betriebsrat vor Einleitung des



Anhörungsverfahrens einen Auskunftsanspruch in Bezug auf einen bestimmten, zur Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers aus seiner Sicht geeigneten Arbeitsplatz geltend gemacht. Bei der Anhörung hatte der Arbeitgeber dann den Betriebsrat über diese Weiterbeschäftigungsmöglichkeit unzutreffend informiert (Arbeitsplatz schon besetzt) und der Betriebsrat hatte dies noch innerhalb der Anhörungsfrist konkret gerügt und damit erneut Auskunft verlangt, weshalb der Arbeitgeber tatsächlich den Arbeitnehmer auf diesem Arbeitsplatz nicht weiterbeschäftigen wollte. Es unterliegt ganz erheblichen Bedenken, die in dieser Entscheidung aufgestellten Grundsätze auf ein berechtigtes Auskunftsverlangen des Betriebsrats während des Anhörungsverfahrens bzw. - wie hier - auf ein eventuell in dem Widerspruch enthaltenes Auskunftsverlangen auszuweiten. Im Zweifel müßte man dann annehmen, daß die Anhörungsfrist bis angemessene Zeit nach Eingang der Zusatzinformationen beim Betriebsrat verlängert wird. Der Betriebsrat hätte es dann in der Hand, durch verschiedene Auskunftersuchen den Ausspruch der Kündigung uU erheblich hinauszuzögern, was insbesondere bei fristlosen Kündigungen wegen § 626 Abs. 2 BGB zu kaum lösbaren Schwierigkeiten führen würde.

d) Abgesehen davon ist in dem Widerspruch des Betriebsrats ein konkretes Auskunftsverlangen nicht enthalten. Dem Betriebsrat lagen offensichtlich die internen Ausschreibungen vor, die das Anforderungsprofil ergaben. Mit diesen Informationen hat er sich zufrieden gegeben und mit seinem Widerspruch das Anhörungsverfahren für abgeschlossen erklärt. Die Information des Betriebsrats zu Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten soll, wie der Senat in der Entscheidung vom 17. Februar 2000 betont hat, dem Betriebsrat ua. hinreichende Informationen verschaffen, damit der prüfen kann, ob er von seinem Widerspruchsrecht Gebrauch macht. Hierzu reichten im vorliegenden Fall die dem Betriebsrat vorliegenden Informationen offenbar aus und der Betriebsrat hat widersprochen, ohne ausdrücklich zusätzliche Auskünfte zu verlangen.

5. Ob ein wichtiger Grund zur Kündigung (§ 626 Abs. 1 BGB) vorlag, hat das Landesarbeitsgericht - von seinem Standpunkt aus konsequent - nicht geprüft. Dies wird nach der Zurückverweisung nachzuholen sein. Es wird insbesondere darauf ankommen, ob für den Kläger anderweitige Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bestanden oder absehbar waren. Der entsprechende Sachvortrag der Parteien ist von den Tatsacheninstanzen nicht gewürdigt worden. Eine abschließende Entscheidung des Senats in diesem Punkt ist deshalb nicht möglich. Das Landesarbeitsgericht wird zu berücksichtigen haben, daß insoweit hohe Anforderungen an die außerordentliche



Kündigung eines tariflich unkündbaren Arbeitnehmers zu stellen sind. Um den tariflichen Sonderkündigungsschutz nicht auszuhöhlen, ist ein wichtiger Kündigungsgrund in derartigen Fällen nur dann anzunehmen, wenn tatsächlich keine irgendwie sinnvolle Möglichkeit mehr besteht, die Arbeitskraft des Arbeitnehmers einzusetzen und der Arbeitgeber gezwungen wäre, ohne eine Kündigung ein sinnentleertes Arbeitsverhältnis allein durch eine Gehaltszahlung bis zur Pensionierung des Arbeitnehmers aufrecht zu erhalten. Nach dem bisherigen Parteivorbringen spricht alles dafür, daß diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind. Bei der Beklagten handelt es sich um einen Großbetrieb mit zahlreichen Arbeitsplätzen für Qualitätsingenieure. Die erforderliche Einarbeitung des Klägers in andere Systeme war der Beklagten in erheblich weiteren Umfang zumutbar als bei einem ordentlich kündbaren Arbeitnehmer. Bei der Stellenausschreibung 30/015/02/98 bezeichnet die Beklagte Mobilfunkkenntnisse des Bewerbers selbst nur für „wünschenswert“. Der tarifliche besondere Kündigungsschutz macht es aber erforderlich, daß die Beklagte, wenn sie eine Stelle ohne größere betriebliche Probleme mit dem Kläger besetzen konnte, dem Kläger diese Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auch dann anbot, wenn der Kläger nicht ihrem Bild von einem „Wunschkandidaten“ entsprach.

IV. Die selbständige Anschlußberufung des Klägers ist unzulässig, soweit mit ihr die Kündigungsschutzanträge weiterverfolgt werden. Insoweit ist der Kläger nicht beschwert. Die vom Landesarbeitsgericht getroffene Feststellung des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses über den 30. November 1998 hinaus umfaßte auch die punktuellen Feststellungsbegehren.

V. Hinsichtlich des Weiterbeschäftigungsantrags unterliegt das Urteil des Landesarbeitsgerichts auf die Anschlußrevision des Klägers ebenfalls der Aufhebung und Zurückverweisung.

1. Allein aus dem Umstand, daß der bisherige Arbeitsplatz des Klägers zum 22. Mai 1998 aus dem bis dahin geführten Gemeinschaftsbetrieb ausgegliedert wurde, kann entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht geschlossen werden, die Weiterbeschäftigung des Klägers zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als Qualitätsingenieur sei unmöglich geworden. Der Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes für sich betrachtet führt nicht zur Unmöglichkeit der Weiterbeschäftigung.

2. Liegen die Voraussetzungen des § 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG vor, besteht das bisherige Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes fort und ist nur auflösend bedingt durch die



rechtskräftige Abweisung der Kündigungsschutzklage (*BAG 12. September 1985 - 2 AZR 324/84 - AP BetrVG 1972 § 102 Weiterbeschäftigung Nr. 7 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 61; KR-Etzel 5. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 215*). Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer daher grundsätzlich bei unveränderten Arbeitsbedingungen, dh. mit seiner bisherigen Tätigkeit weiterzubeschäftigen. Nach Sinn und Zweck des § 102 Abs. 5 BetrVG ist aber der Bestand des Arbeitsverhältnisses (*BT-Drucks. VI/1806; BT-Drucks. VI/2729; KR-Etzel aaO Rz 216*) geschützt, nicht der konkrete Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber kann den nach § 102 Abs. 5 BetrVG weiterbeschäftigten bzw. weiterzubeschäftigenden Arbeitnehmer im Rahmen seines Direktionsrechtes - wie einen Arbeitnehmer im ungekündigten Arbeitsverhältnis auch - folglich auf einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz um- bzw. versetzen (*KR-Etzel aaO Rn. 220*).

3. Das inhaltlich hinreichend bestimmte Weiterbeschäftigungsbegehren des Klägers (Weiterbeschäftigung als Qualitätsingenieur zu den bisherigen Arbeitsbedingungen) kann auch nicht so verstanden werden, daß der Kläger nur die Weiterbeschäftigung auf seinem bisherigen, bei der Beklagten nicht mehr vorhandenen Arbeitsplatz verlangt. Mit der Formulierung „zu den bisherigen Arbeitsbedingungen“ nimmt der Kläger vielmehr auf die Bedingungen des Arbeitsvertrages Bezug. In Ziffer 1 Satz 2 des Arbeitsvertrages ist das Direktionsrecht der Beklagten erweitert: Die Beklagte kann dem Kläger im Bedarfsfall auch eine andere seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit übertragen.

4. Da der Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung nicht weiter geht als im ungekündigten Arbeitsverhältnis, kann der Beschäftigungsanspruch - unter Fortbestehen des Lohnanspruchs - ausnahmsweise entfallen, wenn der Weiterbeschäftigung zwingende betriebliche oder persönliche Gründe entgegenstehen und der Arbeitnehmer demgegenüber kein besonderes, vorrangig berechtigtes Interesse an der tatsächlichen Weiterbeschäftigung hat (*KR-Etzel 5. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 214, 228; Fitting/Kaiser/Heither/Engels BetrVG 20. Aufl. § 102 Rn. 65; Galperin/Löwisch BetrVG 6. Aufl. § 102 Rn. 110; DKK/Kittner BetrVG 7. Aufl. § 102 Rn. 277; Richardi BetrVG 7. Aufl. § 102 Rn. 218; Hess/Schlochauer/Glaubitz BetrVG 5. Aufl. § 102 Rn. 115 ff.; aa GK-Kraft BetrVG 6. Aufl. § 102 Rn. 166*). Der Arbeitgeber ist daher berechtigt, den Arbeitnehmer zu suspendieren, wenn er hierfür ein überwiegendes, schutzwürdiges Interesse geltend machen kann. Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn die Weiterbeschäftigung, ggf. auf einem anderen gleichwertigen Arbeitsplatz, für den Arbeitgeber zumindest unter zumutbaren Bedingungen unmöglich ist. Bei der mit einer der ordentli-



chen Kündigung entsprechenden Auslaufzeit erklärten außerordentlichen Kündigung gegenüber einem ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer - insoweit sind die Regelungen des § 102 Abs. 3 - 5 BetrVG entsprechend anzuwenden (*BAG 5. Februar 1998 - 2 AZR 227/97 - BAGE 88, 10*) - ist in diesem Zusammenhang allerdings zu berücksichtigen, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, mit allen zumutbaren Mitteln, ggf. nach einer entsprechenden Umorganisation, eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb bzw. im Unternehmen zu versuchen (*BAG 17. September 1998 - 2 AZR 419/97 - AP BGB § 626 Nr. 148 = EzA BGB § 626 Unkündbarkeit Nr. 3*).

Von der Frage, ob der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung zu suspendieren, ist die Frage zu unterscheiden, ob die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung iSd. § 102 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 BetrVG führen würde. Nachdem die Beklagte keinen Antrag auf Entbindung von der Weiterbeschäftigungspflicht gestellt hat, der im Wege der einstweiligen Verfügung geltend zu machen ist und im Erfolgsfall sowohl den Weiterbeschäftigungsanspruch als auch den Vergütungsanspruch entfallen läßt (*Galperin/Löwisch aaO Rn. 110; KR-Etzel aaO Rn. 233; DKK/Kittner aaO Rn. 285*), kommt es im vorliegenden Fall hierauf aber nicht an.

5. Da das Landesarbeitsgericht nicht geprüft hat, ob der Weiterbeschäftigung des Klägers auf einem der im Widerspruch des Betriebsrats aufgeführten Arbeitsplätze betriebliche oder persönliche Gründe im vorgenannten Sinne entgegenstehen, die Beklagte also zur Suspendierung des Klägers berechtigt war, unterliegt das angefochtene Urteil auch insoweit der Aufhebung und Zurückverweisung. Die Weiterbeschäftigung des Klägers auf einem dieser Arbeitsplätze könnte der Beklagten ggf. dann unzumutbar sein, wenn der Kläger für diese Tätigkeiten überhaupt nicht bzw. erst nach einer unzumutbaren Einarbeitungszeit geeignet wäre. Das Landesarbeitsgericht wird außerdem die Prüfung nachzuholen haben, ob die sonstigen Voraussetzungen des § 102 Abs. 5 BetrVG vorliegen, insbesondere, ob ein ordnungsgemäßer Widerspruch des



Betriebsrats vorliegt (*KR-Etzel aaO Rn. 142 ff., 200 ff.*).

Rost Brühl Fischermeier

Bensinger Röder



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)