

Aktenzeichen: 2 AZR 22/92
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 13. August 1992
- 2 AZR 22/92 -

I. Arbeitsgericht
Aachen

Urteil vom 21. Mai 1991
- 4 Ca 257/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 18. November 1991
- 3 Sa 655/91 -

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



Entscheidungsstichwort:

Kündigung einer Betriebsobfrau wegen Betriebsstillegung

Gesetz:

KSchG §§ 1, 15 Abs. 4; BetrVG § 103; ZPO § 554 Abs. 3 Nr. 3 b

Leitsatz:

Die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wegen Betriebsstillegung nach § 15 Abs. 4 KSchG ist über den Wortlaut dieser Bestimmung hinaus (teleologische Reduktion) nur gerechtfertigt, wenn keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einem anderen Betrieb des Unternehmens besteht.



2 AZR 22/92

3 Sa 655/91 Köln

Verkündet am
13. August 1992

Noll,
Amtsinspektorin,
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgericht aufgrund der münd-
lichen Verhandlung vom 22. Juli 1992 durch den Vorsitzenden Rich-

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Bitter sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Dr. Roeckl für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Köln vom 18. November 1991
- 3 Sa 655/91 - wird auf ihre Kosten zurückge-
wiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d:

Die Klägerin war seit dem 1. August 1979 als Sachbearbeiterin in der Geschäftsstelle der Beklagten tätig, und zwar gegen eine Vergütung von zuletzt 4.395,00 DM brutto. Sie war das einzige Mitglied des für die Geschäftsstelle gewählten Betriebsrates, also Betriebsobfrau. Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer der Klägerin mit Schreiben vom 30. Januar 1991 zum 30. Juni 1991 ausgesprochenen ordentlichen Kündigung.

Zu der Kündigung kam es, weil die Beklagte ihre Geschäftsstelle in im Januar 1991 schloß. Dies geschah im Rahmen einer Maßnahme zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit und Herstellung einer neuen Struktur zwischen der Beklagten und der

W AG. Dabei wurden 31 Geschäftsstellen der Beklagten auf 23 Lebensversicherungsgeschäftsstellen konzentriert und mit Geschäftsstellen der

W AG zu sogenannten Schwerpunktgeschäftsstellen zusammengeschlossen. Im Rahmen dieser Umstrukturi-



rierung vereinbarten die Beklagte und der Gesamtbetriebsrat am 16. November 1990 einen Interessenausgleich, in dem unter anderem vorgesehen ist, daß in eine gemeinsame Geschäftsstelle für die bisherigen Geschäftsstellen der Beklagten in , und sowie die Geschäftsstelle der W AG gebildet werden. Infolge dessen ist die er Geschäftsstelle der Beklagten im Januar 1991 aufgelöst worden, während die ebenfalls in befindliche Geschäftsstelle der W AG nach wie vor besteht. Die W AG, wie sich die A R AG (ARA) nunmehr nennt, und die W AG - vormals Württembergische AG - sind Töchter der W AG V

Bevor es zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses kam, bot die Beklagte im November 1990 der Klägerin eine Tätigkeit als zweite Verkaufsförderin in der neu gebildeten Schwerpunktgeschäftsstelle an. Hierzu bat sich die Klägerin zunächst Bedenkzeit aus, lehnte jedoch, wie einem Besprechungsvermerk der Beklagten vom 15. November 1990 und ihrem Schreiben vom 18. Dezember 1990 zu entnehmen ist, dieses Angebot ab. Auf dieses Schreiben ließ die Klägerin durch ihren Prozeßbevollmächtigten unter dem 8. Januar 1991 darauf hinweisen, sie stelle ihre Arbeitskraft in der noch existierenden Geschäftsstelle in zur Verfügung, sehe sich allerdings nicht in der Lage, zu einer weiter entfernten Dienststelle zu reisen. Die Beklagte erwiderte hierauf mit Schreiben vom 14. Januar 1991, wegen der Schließung der Geschäftsstelle in



komme dort eine Weiterbeschäftigung der Klägerin nicht in Frage; auch bei der Konzernschwester, der W V

AG sei kein Arbeitsplatz frei; im übrigen habe die Klägerin das Weiterbeschäftigungsangebot der Geschäftsstelle wegen der weiten Entfernung abgelehnt; eine sonstige Möglichkeit für eine Weiterbeschäftigung bestehe nicht, so daß nur die Möglichkeit der einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses gemäß Sozialplan oder eine Kündigung verbleibe. Eine endgültige Rückäußerung wurde bis zum 21. Januar 1991 erbeten, worauf die Klägerin mit Schreiben von diesem Tage durch ihren Prozeßbevollmächtigten mitteilen ließ, sie stimme einer Aufhebung des Arbeitsverhältnisses nicht zu, sondern wolle unverändert weiter arbeiten.

Mit Schreiben vom 21. Januar 1991 hörte die Beklagte den stellvertretenden Betriebsobmann zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung der Klägerin an. Dieser erklärte unter dem 23. Januar 1991, er nehme den Kündigungssachverhalt zur Kenntnis; da die Klägerin bereits einen Anwalt mit der Wahrnehmung ihrer Interessen beauftragt habe, bedürfe es seinerseits keiner Bemühungen mehr. Die Beklagte sprach alsdann mit Schreiben vom 30. Januar 1991 die im Streit stehende Kündigung aus.

Die Klägerin hat vorgetragen, es seien lediglich die alten Lebensversicherungsbestände der Beklagten von der Schwerpunktgeschäftsstelle übernommen worden; hingegen würden der Sachversicherungsbestand sowie neue Lebensversicherungen nach wie vor



von der Geschäftsstelle der W V

AG betreut. Auch trafen sich die Außendienstmitarbeiter der
Beklagten in der Geschäftsstelle der W

V AG. Mithin stehe fest, daß die Beklagte ihre Aktivi-
täten in nicht aufgegeben habe, so daß von einer Betriebs-
stillegung nicht die Rede sein könne. In Wirklichkeit habe die
Beklagte lediglich ihren Namen geändert und aus Wirtschaftlich-
keitserwägungen die beiden in vorhandenen Geschäftsstellen
zusammengelegt.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen
den Parteien durch die Kündigung vom 30. Januar
1991 zum 30. Juni 1991 nicht aufgelöst worden
sei, sondern darüber hinaus fortbestehe.

Die Beklagte hat mit ihrem Klageabweisungsantrag geltend ge-
macht, ihre vormals selbständige Geschäftsstelle sei
aufgrund des Umstrukturierungskonzeptes vollständig aufgelöst
worden und deren Aufgaben würden durch die Schwerpunktgeschäfts-
stelle in wahrgenommen. Es sei unzutreffend, daß noch Akti-
vitäten in der Geschäftsstelle der W

V AG weiter geführt würden. Ihre im Raum tati-
gen Außendienstmitarbeiter würden ausschließlich von aus be-
treut. Die weiter bestehende Geschäftsstelle in repräsen-
tiere lediglich und ausschließlich die W V

AG und nicht die W AG
(bzw. vormals ARA). Hierbei handele es sich nicht um einen Ge-
meinschaftsbetrieb.



Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt, während das Landesarbeitsgericht auf die Berufung der Beklagten hin dieses Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen hat. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Den vor dem Senat am 22. Juli 1992 abgeschlossenen Vergleich hat die Klägerin rechtzeitig widerrufen, sodaß in der Sache zu entscheiden war.

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

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Das Berufungsgericht hat zurecht entschieden, das Arbeitsverhältnis der Parteien sei aufgrund der Kündigung der Beklagten vom 30. Januar 1991, die wegen Betriebsstillegung zum 30. Juni 1991 gerechtfertigt sei, beendet werden (§ 15 Abs. 4 KSchG).

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Nach dem Ergebnis der in zweiter Instanz durchgeführten Beweisaufnahme durch Vernehmung der Zeugen G und K sei von der Stillegung der Ge-
schäftsstelle der Beklagten auszugehen und es sei unzutreffend, daß die Geschäftsstelle der W V AG einen Teil der Funktionen übernommen habe, die bis zum Januar 1991 die Geschäftsstelle wahrnahm, in der die Klägerin arbeitete. Die organisatorische Maßnahme der Beklagten habe vielmehr nach den Bekundungen der Zeugen dazu geführt, daß die ARA-Geschäftsstelle in endgültig geschlossen worden sei.

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



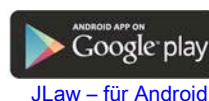
Selbst wenn man in ergänzender Auslegung des § 15 Abs. 4 KSchG davon ausgehe, daß bei einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit eines Betriebsratsmitglieds in einem anderen Betrieb des Unternehmens unter Berücksichtigung von § 103 BetrVG eine außerordentliche Änderungskündigung auszusprechen sei - so die Auffassung des Arbeitsgerichts -, gelte dies jedenfalls im vorliegenden Fall nicht, weil aufgrund der Erklärungen der Klägerin und der Vorkorrespondenz feststehe, daß die Klägerin ein solches Änderungsangebot nicht angenommen hätte. Zwar ergebe sich aus dem Besprechungsvermerk vom 15. November 1990 nicht, daß die Beklagte die Klägerin deutlich darauf hingewiesen habe, daß bei Ablehnung des Beschäftigungsangebotes in eine Kündigung unumgänglich sei. Den Schreiben des späteren Prozeßbevollmächtigten der Klägerin vom 8. und 21. Januar 1991 sei jedoch zu entnehmen, die Klägerin wolle lediglich das Vorliegen einer Betriebsstillegung bestreiten, nicht jedoch das Änderungsangebot der Beklagten annehmen. Wenn die Klägerin erstmals anlässlich der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht eine Bereitschaft habe erkennen lassen, ihre Tätigkeit in wenigstens versuchsweise aufzunehmen, so sprächen doch die vorgerichtliche Korrespondenz und der Umstand, daß die Klägerin auch während des Kündigungsschutzverfahrens nur die Betriebsstillegung als solche bestritten habe, dafür, daß die Klägerin in Wirklichkeit eine solche Bereitschaft nicht gehabt habe.

II. Dem folgt der Senat im Ergebnis, wenn auch nicht in allen Teilen der Begründung.



Das Landesarbeitsgericht nimmt zutreffend an, die Beklagte habe der Klägerin als Betriebsobfrau ausnahmsweise, nämlich in Anwendung des § 15 Abs. 4 KSchG wegen Betriebsstillegung kündigen können. Dabei ist von der Grundnorm des § 15 Abs. 1 KSchG auszugehen, wonach die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds grundsätzlich unzulässig ist, es sei denn, es lägen die Voraussetzungen des § 626 BGB (Kündigung aus wichtigem Grund) vor. Auf eben diesen besonderen Kündigungsschutz beruft sich die Klägerin mit der Argumentation, wegen einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit sowohl in der Geschäftsstelle wie auch in sei nur eine außerordentliche (Änderungs-) Kündigung unter Einschluß des Verfahrens nach § 103 BetrVG in Betracht gekommen. Das ist nicht zutreffend.

1. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im Tatbestand des angefochtenen Urteils, die die Klägerin nicht mit einem Tatbestandsberichtigungsantrag angegriffen hat, ist die Kündigung erfolgt, weil die Beklagte ihre Geschäftsstelle in im Januar 1991 geschlossen hat; nach dem Unternehmenskonzept des Konzerns, dem die Beklagte angehört, sei die Zusammenführung der Geschäftsstellen , und in vorgesehen gewesen; deshalb sei die ARA-Geschäftsstelle im Januar 1991 aufgelöst worden. Diese tatsächlichen Feststellungen sind für den Senat gemäß § 561 ZPO bindend, weil die Klägerin insoweit keine zulässige formelle Rüge vorgebracht hat. Ihre Beanstandung, das Landesarbeitsgericht habe den Sachverhalt nicht hinreichend aufgeklärt und angebotene Beweise nicht erhoben, bezieht sich nur auf dessen Ausführungen zur angeblich vorliegenden Bereitschaft,



versuchsweise auch in zu arbeiten. Demgegenüber enthält die Revision keine deutliche und substantiierte Rüge, warum die durch eine Beweisaufnahme bestätigte und im Tatbestand des Landesarbeitsgerichts festgehaltene Sachdarstellung falsch sein soll, die

Geschäftsstelle der Beklagten sei geschlossen worden.

Wenn nach der Aussage des Zeugen K man einen Lebensversicherungsantrag in nicht aufnehmen werde, die Klägerin jedoch ein in diese Richtung deutendes Schreiben vom 04.10.91 - dieses Datum wird in der Revisionsbegründung wohl irrtümlich genannt, während die Klägerin früher auf ein Angebot vom 10.04.91 hinwies - vorgelegt hat, kann dies zwanglos damit erklärt werden, daß die noch bestehende Geschäftsstelle der W

V AG eine Lebensversicherungsangelegenheit, wie der Zeuge auch auf Vorhalt des Klägersvertreters vor dem Landesarbeitsgericht erläutert hat, an die Geschäftsstelle der Schwestergesellschaft weitergeleitet oder einen Außendienstmitarbeiter der Beklagten in , dessen Betreuung jetzt allerdings von aus erfolgte, verwiesen hat. Jedenfalls wäre es Sache der Klägerin gewesen, gemäß § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO im einzelnen darzustellen, inwiefern die Beweismwürdigung des Landesarbeitsgerichts widersprüchlich sein soll (BAG Urteil vom 9. Februar 1968 - 3 AZR 419/66 - AP Nr. 13 zu § 554 ZPO; BAG Urteil vom 27. Januar 1970 - 1 AZR 211/69 - AP Nr. 2 zu § 286 ZPO). Ersichtlich hat die Klägerin nicht einmal vor dem Landesarbeitsgericht dem Zeugen das seiner Aussage angeblich entgegenstehende Angebot vom 10. April 1991 vorgehalten. In der vorliegenden allgemeinen Form genügt das Revisionsvorbringen nicht den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Prozeßrüge (Senatsurteil vom 11. April 1985 - 2 AZR 239/84 - AP Nr. 39 zu § 102 BetrVG 1972;



BAG Urteil vom 7. Oktober 1987 - 5 AZR 116/86 - AP Nr. 15 zu
§ 611 BGB Persönlichkeitsrecht, zu V 1 der Gründe).

2. Ist aber von einer Schließung der Geschäftsstelle der Beklagten auszugehen, so schied einer Weiterverwendung der Klägerin und damit eine Beschäftigungsmöglichkeit dort für sie aus. Dasselbe gilt unwidersprochen (§ 138 Abs. 3 ZPO) für einen denkbaren Einsatz der Klägerin bei der Konzernschwester der Beklagten in , der W V AG, weil dort kein Arbeitsplatz frei war. Darauf hatte sich die Beklagte in den Tatsacheninstanzen berufen, ohne daß die Klägerin dort oder in der Revision hierauf eingegangen ist. Die Frage einer etwaigen Konzernbezogenheit des Kündigungsschutzgesetzes (vgl. dazu neuerdings Senatsurteil vom 27. November 1991 - 2 AZR 255/91 - zur Veröffentlichung bestimmt) braucht deshalb nicht erörtert zu werden.

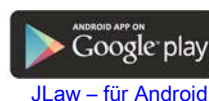
3. Ob und gegebenenfalls mit welchen Konsequenzen sich die Klägerin als Betriebsobfrau auf eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einem anderen Betrieb der Beklagten, nämlich in , berufen kann, ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts noch nicht abschließend geklärt.

a) Rechtlich unbestritten ist im Grundsatz, daß unabhängig von dem fehlenden Widerspruch des stellvertretenden Betriebsobmanns, der die Kündigungsabsicht bezüglich der Klägerin nur "zur Kenntnis genommen" hat, die eventuelle Weiterbeschäftigungsmöglichkeit der Klägerin in schon aufgrund der Generalklausel des § 1



Abs. 2 KSchG zu berücksichtigen wäre (BAGE 25, 278 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 mit Anm. von G. Hueck; BAG Urteil vom 17. Mai 1984 - 2 AZR 109/83 - BAGE 46, 191 = AP Nr. 21 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung mit insoweit zustimmender Anm. von von Hoyningen-Huene; ebenso Hueck/von Hoyningen-Huene, KSchG, 11. Aufl., § 1 Rz 500, 503; KR-Becker, 3. Aufl., § 1 Rz 136, 380 ff., 389 a; Stahlhacke/Preis, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 5. Aufl. Rz 758).

Bisher ist vom Senat nicht entschieden, ob dies auch im Rahmen von § 15 Abs. 4 KSchG gilt, der nach seinem Wortlaut allein schon bei Betriebsstillegung eine Kündigungsmöglichkeit gegenüber dem Betriebsratsmitglied eröffnet. Eine reine Wortlautinterpretation wird aber dem Anliegen des Gesetzgebers, für Betriebsratsmitglieder und ihnen gleichgestellte Personen den allgemeinen Kündigungsschutz zu verbessern, nicht gerecht. Besteht trotz der Stillegung "des Betriebes" eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einem anderen Betrieb des Unternehmens, dann stellt sich auch für ein Betriebsratsmitglied die betriebsbedingte Kündigung nicht als die ultima-ratio dar, d. h. sie ist nicht durch betriebliche Erfordernisse "bedingt". § 15 Abs. 4 KSchG ist insoweit sprachlich zu weit gefaßt und bedarf daher einer teleologischen Reduktion. Vom Zweck des § 15 KSchG her sollen nämlich die dort aufgeführten geschützten Personen, wie die Absätze 1 - 3 belegen, einen verstärkten Schutz genießen, der lediglich im Fall der Betriebsstillegung (Abs. 4) erleichtert eine ordentliche Kündigung zuläßt (vgl. zur Entstehungsgeschichte und Motivation des Gesetzgebers die Zusammenfassung bei KR-Etzel, 3. Aufl., § 15 KSchG Rz 1 - 7). Damit war nicht beabsichtigt,

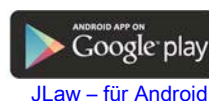


diesem Personenkreis einen schwächeren Schutz zu gewähren als den sonst von § 1 erfaßten Arbeitnehmern. Deshalb ist die (betriebsbedingte) Kündigung wegen Stilllegung des Betriebes nur gerechtfertigt, wenn keine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb des Unternehmens besteht. Das folgt sowohl aus den gesetzlichen Wertungen in § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG sowie § 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG, wonach der Kündigungsschutz unternehmensbezogen ist, wie auch aus dem Grundgedanken des § 15 Abs. 5 KSchG, der nach dem ultima-ratio-Prinzip ebenfalls vorrangig die anderweitige Weiterbeschäftigung verlangt. Eine Beendigungskündigung muß deshalb nach § 15 Abs. 4 KSchG ausscheiden, wenn eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb des Unternehmens möglich ist (ebenso im Ergebnis schon BAG Urteil vom 14. Oktober 1982 - 2 AZR 568/80 - BAGE 41, 72 = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Konzern mit Anm. von Wiedemann; Herschel in Anm. zur Entscheidung Nr. 233 in AR-Blattei -D- Kündigungsschutz; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 103 Rz 12 a; Gamillscheg, ZFA 1977, 276; Hueck/von Hoyningen-Huene, aaO, § 15 Rz 156; KR-Etzel, aaO, Rz 93 - 94; G. Müller, ZFA 1990, 623; Windbichler, SAE 1984, 139). Auch wenn das Betriebsratsamt nach § 24 BetrVG betriebsbezogen ist, so ändert das nichts daran, daß auch einem Betriebsratsmitglied der unternehmensbezogene Kündigungsschutz - wenn auch unter Verlust des Betriebsratsamtes, der aufgrund der Betriebsstillegung nach § 15 Abs. 4 KSchG ohnehin eintritt - zugute kommen muß (abweichend Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 15 Rz 4 a, 53 a; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 103 Rz 22).



b) Die teleologische Reduktion des § 15 Abs. 4 KSchG führt aber entgegen der Meinung der Revision nicht dazu, daß nun eine außerordentliche Änderungskündigung in Anlehnung an § 103 BetrVG nur bei Zustimmung des Betriebsrats möglich wäre. Dies würde keine "Reduktion" des § 15 Abs. 4 KSchG mehr bedeuten, sondern eine systemwidrige Umfunktionierung des Kündigungsschutzes für Betriebsratsmitglieder, indem nunmehr entgegen der ausdrücklich ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes zugelassenen Kündigung bei Betriebsstillegung und entgegen der Überschrift des § 103 BetrVG "außerordentliche Kündigung in besonderen Fällen" in einem weiteren, gesetzlich nicht aufgezählten Fall eine außerordentliche Kündigung (noch dazu ohne Einhaltung einer Frist) nur bei Zustimmung des Betriebsrats möglich wäre. Eine solche Möglichkeit wird auch von den den Anwendungsbereich des § 15 Abs. 4 KSchG i. S. des allgemeinen Kündigungsschutzes interpretierenden Autoren (siehe unter II 3 a) nicht erwogen.

4. Auf diesem Hintergrund hat das Landesarbeitsgericht in Anlehnung an die Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 27. September 1984 - 2 AZR 62/83 - BAGE 47, 26 = AP Nr. 8 zu § 2 KSchG 1969 mit Anm. von von Hoyningen-Huene) zutreffend geprüft, ob der Klägerin vor der Beendigungskündigung - statt einer ordentlichen Änderungskündigung - ein Angebot zu geänderten Arbeitsbedingungen, nämlich in zu arbeiten, gemacht worden ist und ob dabei klar gestellt worden ist, bei Ablehnung des Änderungsangebotes sei eine Beendigungskündigung beabsichtigt. Ersteres hat das Landesarbeitsgericht bejaht und letzteres im Ergebnis für überflüssig gehalten, weil die Klägerin keinesfalls bereit gewesen sei, in zu arbeiten. Dem kann zumindest im Ergebnis beigetreten werden.



a) Der Senat hat in der Entscheidung vom 27. September 1984 (aa0) ausgeführt, ebenso wie es vor der in den §§ 2, 8 KSchG getroffenen Regelung nach vertragsrechtlichen Grundsätzen möglich gewesen sei, dem Vertragspartner das Recht einzuräumen, das mit einer Kündigung verbundene Änderungsangebot unter der auflösenden Bedingung der Feststellung der Sozialwidrigkeit der neuen Bedingungen anzunehmen, könne dem Vertragspartner gestattet werden, vor Ausspruch der Änderungskündigung das Änderungsangebot neben dem Vorbehalt nach § 2 KSchG unter der aufschiebenden Bedingung des Ausspruches dieser Kündigung anzunehmen. Zu dieser rechtlich möglichen Gestaltung sei der Arbeitgeber nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verpflichtet, um dadurch dem Arbeitnehmer gegen die auf die Annahme unter Vorbehalt folgende Änderungskündigung die Rechte aus § 2 KSchG zu erhalten. Eine vor Ausspruch der Kündigung erklärte Annahme der Kündigung unter Vorbehalt sei auch mit der Schutzfunktion des § 2 KSchG zu vereinbaren, denn der erforderliche Zusammenhang zwischen Kündigung und Änderungsangebot diene dem Schutz des Arbeitnehmers; ferner solle dem Arbeitnehmer durch die in § 2 KSchG getroffene Regelung über den Zeitpunkt der Vorbehaltserklärung hinaus eine Überlegungsfrist eingeräumt werden; der Schutzzweck des § 2 KSchG gebiete es deshalb, daß der Arbeitgeber ein eindeutiges und vollständiges Änderungsangebot unterbreite und klarstelle, damit solle eine sonst erforderliche Beendigungskündigung vermieden werden. Ein Änderungsangebot ohne den damit verbundenen Hinweis, der Bestand des Arbeitsverhältnisses stehe auf dem Spiel, rechtfertige im Fall der Ablehnung nicht bereits den Ausspruch einer Beendigungskündi-



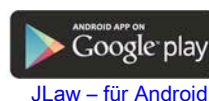
gung; um den Arbeitnehmer vor einer übereilten Entscheidung zu schützen, müsse ihm eine Überlegungsfrist zugestanden werden.

b) Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht beachtet. Die Beklagte hat der Klägerin unstreitig das Angebot zur Weiterbeschäftigung in schon im November 1990 gemacht, wie sich auch aus dem Besprechungsvermerk vom 15. November 1990 sowie der nachfolgend geführten Korrespondenz ergibt.

Fraglich könnte allenfalls sein, ob der Klägerin mit der notwendigen Deutlichkeit klar gemacht worden ist, die Ablehnung des Änderungsangebotes werde die Kündigung zur Folge haben.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat schon in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise tatsächlich festgestellt (§ 561 ZPO), die Klägerin sei in keinem Fall am Angebot interessiert gewesen. Es hat das aus der vorliegenden Korrespondenz, insbesondere aus dem Anwaltsschreiben vom 21. Januar 1991 und dem Prozeßverhalten der Klägerin gefolgert: Die Klägerin habe während des Kündigungsschutzverfahrens immer nur geltend gemacht, eine Betriebsstillegung sei überhaupt nicht erfolgt, und auch aufgrund ihrer Befragung anlässlich der mündlichen Verhandlung vom 18. November 1991 stehe nicht fest, daß sie wirklich eine solche Bereitschaft gehabt habe, wie sie lediglich ihr Anwalt ihr nachträglich in den Mund gelegt habe.

bb) Rechtlich ist es allerdings auf die vom Landesarbeitsgericht mit der Klägerin erörterte Fragestellung unerheblich, ob diese das Angebot akzeptiert hätte, das Arbeitsverhältnis in fort-



zusetzen, wenn es mit dem Hinweis darauf verbunden gewesen wäre, daß es unter dem Vorbehalt des § 2 KSchG angenommen werden könne. Nach der Rechtsprechung des Senats im Urteil vom 27. September 1984 (aaO) wird nicht gefordert, der Arbeitgeber müsse den Arbeitnehmer über die Möglichkeit der Vorbehaltsannahme aufklären, sondern er schulde nur den deutlichen Hinweis, die Ablehnung des Angebots werde die Beendigungskündigung zur Folge haben. Letzteres steht aber schon aufgrund der Besprechung im November 1990 fest. Denn ausweislich des inhaltlich unstreitigen Vermerks der Beklagten vom 15. November 1990 ist dabei im Zusammenhang mit dem

Angebot alternativ das Ausscheiden gegen Abfindungsregelung - bei eventueller Erhöhung der Abfindung um drei Monatsbezüge bei Ausscheiden zum 31. März 1991 - im Gespräch gewesen. Hierauf, wie auch auf die Revisionsrügen zur Fragestellung des Landesarbeitsgerichts braucht indessen nicht abgestellt zu werden. Aus der nachfolgenden Korrespondenz vom 8., 14. und 21. Januar 1991, worauf das Landesarbeitsgericht nicht näher eingegangen ist, ergibt sich mit hinreichender Deutlichkeit, daß bei Ablehnung des Angebots die Beendigungskündigung "im Raum stand". So geht der Prozeßbevollmächtigte der Klägerin im Schreiben vom 8. Januar 1991 selbst davon aus, die Beklagte nehme "eine betriebsinterne Umstrukturierung vor, in deren Folge unter anderem die Filiale in geschlossen wird"; die Auffassung, dies stelle eine Betriebsstillegung dar, sei allerdings rechtsirrig; die Klägerin stelle ihre Arbeitsleistung wie bisher zur Verfügung, sehe sich allerdings nicht in der Lage, zu einer weiter entfernten Dienststelle - gemeint war - zu reisen. Die Beklagte hat hierauf mit Schreiben vom 14. Januar 1991 umfänglich geantwortet, das Umstrukturierungskonzept nochmals erläutert, die



Auflösung der Geschäftsstelle und damit auch der Betriebsgemeinschaft begründet, und zwar unter Benennung der nicht verbleibenden Personen. Alsdann wird ausdrücklich eine Kündigungsmöglichkeit nach § 15 Abs. 4 KSchG zum 30. Juni 1991 angesprochen und im Hinblick auf den Interessenausgleich und Sozialplan vom 16. November 1990 als zulässig bezeichnet. Es wird dann angemerkt, alle Bemühungen um eine Weiterbeschäftigung seien ergebnislos ausgeschöpft, deshalb sei der Klägerin bereits mit Schreiben vom 18. Dezember 1990 die einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 1991 entsprechend dem Sozialplan angeboten worden. Da die Klägerin auch das - sogar besser bezahlte - Angebot nicht angenommen habe, bestehe "eine sonstige Möglichkeit für eine Weiterbeschäftigung nicht"; da alle Bemühungen um eine Weiterbeschäftigung ergebnislos ausgeschöpft seien, bleibe nur die Aufhebung oder Kündigung des Arbeitsverhältnisses; eine Rückäußerung wegen der einzuhaltenden Kündigungsfrist bestehe deshalb nur noch bis 21. Januar 1991. Diesem Schreiben kann inhaltlich sowohl die Aufrechterhaltung des Angebotes, das ausdrücklich nochmals angesprochen wird, als auch die Wertung "entweder-oder" entnommen werden. Darauf hat die Klägerin unter dem 21. Januar 1991 nur erwidern lassen, eine Betriebsstillegung gäbe es weder rechtlich noch tatsächlich, sie wolle unverändert (gemeint: in) weiterarbeiten.

5. Da die Klägerin in beiden genannten Punkten (rechtliche und tatsächliche Stillegung) einen irrigen Standpunkt eingenommen hat, muß sie die hieraus sich ergebenden Konsequenzen tragen: Aufgrund der den Senat bindenden Feststellungen (§ 561 ZPO) ist



die Geschäftsstelle, in der die Klägerin bisher gearbeitet hat, stillgelegt worden und damit die Kündigung nach § 15 Abs. 4 KSchG gerechtfertigt, weil die der Klägerin angebotene anderweitige Beschäftigung in von ihr im Zusammenhang mit der in Aussicht gestellten Kündigung endgültig abgelehnt worden ist. Dabei ist es unerheblich, daß sich die Klägerin im nachhinein, nämlich im Prozeß vor dem Landesarbeitsgericht, zu dem früher abgelehnten Weiterbeschäftigungsangebot später positiv geäußert hat.

Hillebrecht

Triebfürst

Bitter

Thieß

Dr. Roeckl



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)