

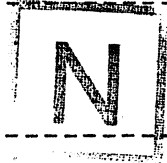
Aktenzeichen: 2 AZR 321/84

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 30. Mai 1985
- 2 AZR 321/84 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 15. Februar 1983
Bremen - 4 b Ca 4269/82 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 29. Februar 1984
Bremen - 2 Sa 112/83 -

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



Entscheidungsstichwort:

Betriebsbed. Kündigung eines Hafeneinzelbetriebsarbeiters

Gesetz: KSchG § 1 Abs. 2; BetrVG § 102; GesamthafenbetriebsG §§ 1, 2, 3, 5 Abs. 5; Vereinbarung über die Schaffung eines Gesamthafenbetriebes für die Häfen im Lande Bremen vom 1. März 1982 § 2

Leitsätze:

1. Inner- oder außerbetriebliche Umstände begründen nur dann ein dringendes betriebliches Erfordernis i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG, wenn sie sich konkret auf die Einsatzmöglichkeit des gekündigten Arbeitnehmers auswirken.
2. Diese Voraussetzung ist nicht nur dann erfüllt, wenn die veränderten betrieblichen Verhältnisse zum Wegfall eines "bestimmten Arbeitsplatzes" führen. Es genügt vielmehr, wenn aufgrund der außer- oder innerbetrieblichen Gründe das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers entfallen ist (Bestätigung und Klarstellung von BAG 31, 157 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 321/84

2 Sa 112/83 Bremen

Verkündet am
30. Mai 1985

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 30. Mai 1985 durch den Vor-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Ramdohr und Baerbaum für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 29. Februar 1984 - 2 Sa 112/83 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 war seit dem 14. Juli 1980 als Hafenarbeiter im Hafen Bremen-Stadt für die Beklagte tätig, zuletzt gegen eine Vergütung von 2.000,-- DM brutto im Monat. Die Beklagte beschäftigte als größter Hafeneinzelbetrieb der bremischen Häfen in ihrem Betrieb Bremen-Stadt am 1. Januar 1981 1.815 Arbeitnehmer, am 1. Januar 1982 1.706, Ende Oktober 1982 noch rund 1.624 und Ende 1982 1.587 Arbeitnehmer. Unter dem 29. Oktober 1982 richtete die Beklagte an den Gesamtbetriebsrat zu Händen der Herren S und G , die auch Vorsitzender bzw. stellvertretender Vorsitzender des Bremer Betriebsrates waren, ein Schreiben, in dem sie ihn unter Bezugnahme auf ihre Berichte in einer Betriebsversammlung vom 10. Oktober 1982, im Wirtschaftsausschuß am 11. Oktober 1982, im Aufsichtsrat am 19. Oktober 1982 und im Mitarbeiterbericht für das III. Quartal 1982 vom Oktober 1982 über ihre wirtschaftliche und personelle Situation sowie die Personalsituation des Gesamthafenbetriebs und geplante Personalmaßnahmen unterrichtete. Der Betriebsrat des Betriebes Bremen-



Stadt erhielt eine Kopie dieses Schreibens und die dazugehörigen Anlagen. Darin wies sie darauf hin, im III. Quartal 1982 sei der Export um 22,6 % und der Stückgutumschlag um 18 % zurückgegangen. Die Situation habe sich im Oktober 1982 nicht gebessert. Die Zahl der von Arbeitnehmern "unproduktiv" mit Reinigungsarbeiten, Fe-gen, Fensterputzen und Wartungsarbeiten geleisteten Schichten habe in Bremen im ersten Halbjahr 1982 200, im III. Quartal 147 und im Oktober 719 betragen. Bei dem Gesamthafenbetrieb seien für Bremen im ersten Halbjahr 1982 17.568, im III. Quartal 19.686 und im Oktober 9.754 "Stempelschichten", d. h. nicht geleistete, aber zu vergütende Schichten, angefallen. Sie beabsichtige daher, Probearbeitsverhältnisse nicht in Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte Zeit zu überführen, ausscheidende Arbeitnehmer nicht wieder zu ersetzen, einen Altersstrukturplan durchzusetzen, aufgrund dessen Arbeitnehmern, die 1984 altershalber ausscheiden würden, Aufhebungsverträge mit einer vorgezogenen Altersversorgung angeboten würden und in Bremen bis zum 30. November 1982 28 Arbeiter zu entlassen sowie bis zum 31. Dezember 4 Angestellte. Für Anfang 1983 sehe sie eine zweite Entlassungswelle in derselben Größenordnung vor. Der Betriebsrat erklärte sich mit Schreiben vom 11. November 1982 mit der fristgemäßen Kündigung gegenüber dem Kläger und 27 weiteren gewerblichen Arbeitnehmern zum 30. November 1982 "nicht einverstanden" und forderte die Geschäftsleitung auf, die in Aussicht genommenen Kündigungen zurückzuziehen. Mit Schreiben vom 11. November 1982 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ordentlich zum 30. November 1982.



Um den von der Zahl der zu beladenden oder zu löschenden Schiffe abhängigen Bedarf qualifizierter Arbeiter auch bei Stoß- und Spitzenbetrieb decken zu können und den unständig beschäftigten Arbeitern im Hafen eine soziale Absicherung zu geben, haben der Hafenbetriebsverein im Lande Bremen e. V. als Arbeitgeberverband der Hafeneinzelbetriebe und die Gewerkschaft ÖTV auf der Grundlage des Gesamthafenbetriebsgesetzes vom 3. August 1950 (BGBl. I S. 352) eine Vereinbarung über die Schaffung eines Gesamthafenbetriebs für die Häfen im Lande Bremen in der Fassung vom 1. März 1982 getroffen (Vereinbarung). Der Gesamthafenbetrieb hält das erforderliche Potential **z u s ä t z l i c h e r** Arbeitskräfte für den gesamten Hafen vor und wird von den Hafeneinzelbetrieben gemeinsam getragen und finanziert. Der jeweilige Hafeneinzelbetrieb kann seinem Bedarf entsprechend auf dieses Potential zurückgreifen und nach dem Wegfall des Bedarfs die Arbeitskräfte dem Gesamthafenbetrieb wieder zur Verfügung stellen. Nach § 2 der Vereinbarung hat der Gesamthafenbetrieb die Aufgabe, die in den Häfen anfallenden Arbeitsgelegenheiten auf die Gesamthafenarbeiter zweckmäßig und gerecht zu verteilen und die Gesamthafenarbeiter im Rahmen der geltenden Tarife und betrieblichen Vereinbarungen sozial zu betreuen. Nach § 2 Abs. 2 der Vereinbarung ist der Gesamthafenbetrieb im Rahmen dieser Aufgabe gegenüber den Gesamthafenarbeitern Arbeitgeber, soweit nicht die Hafeneinzelbetriebe Arbeitgeber sind. Die Lohnansprüche aufgrund der durch die Zuweisung von Gesamthafenarbeitern an Hafeneinzelbetriebe entstehenden Arbeitsverhältnisse richten sich gegen die Hafeneinzelbetriebe. Die Leitung des Gesamthafenbetriebes liegt bei dem paritätisch mit Vertretern der Hafenarbeitgeber und der

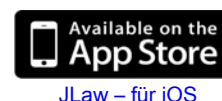


Hafenarbeitnehmer besetzten Ausschuß für Personal und Arbeit (APA). Der APA hat eine Verwaltungsordnung (VerwO) vom 1. März 1982 erlassen, deren § 4 die Begriffe Hafenarbeit, Hafeneinzelbetrieb und Hafenarbeiter definiert. In § 7 Abs. 1 VerwO ist den Hafeneinzelbetrieben zur Pflicht gemacht, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Hafeneinzelbetriebsarbeiters dem Gesamthafenbetriebsverein innerhalb von 24 Stunden unter Angabe des Beendigungsgrundes mitzuteilen. Nach § 7 Abs. 2 VerwO haben Hafeneinzelbetriebsarbeiter, deren Arbeitsverhältnis fristgerecht gekündigt oder einvernehmlich beendet worden ist, grundsätzlich das Recht, in die Belegschaft des Gesamthafenbetriebes zurückzukehren. Gemäß § 12 Abs. 2 VerwO gehören auch die Gesamthafenarbeiter und Aushilfsarbeiter während der Dauer der Arbeit bei einem Hafeneinzelbetrieb zur Belegschaft dieses Hafeneinzelbetriebes. § 14 Abs. 1 VerwO bestimmt, daß die ordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen einem Hafeneinzelbetrieb und einem Gesamthafenarbeiter nicht an eine Kündigungsfrist gebunden ist. In §§ 19 und 20 VerwO ist geregelt, daß die Sozialversicherung und die soziale Betreuung der Gesamthafenarbeiter durch den Gesamthafenbetriebsverein im Lande Bremen e. V. wahrgenommen wird.

Wegen des Anstiegs der Stempelschichten beim Gesamthafenbetrieb erhöhten die Arbeitgeber des Hafens im September 1982 ihre Einzahlung in die Garantielohnkasse um eine weitere Umlage in Höhe von 0,25 % auf alle Rechnungsbeträge für Hafendienstleistungen. Der zuständige Senator des Landes Bremen erklärte sich bereit, sich an den Mehrkosten durch Zuschüsse der Stadtgemeinde



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



zu beteiligen. In der Sitzung des APA vom 22. Oktober 1982 wurde beschlossen, die bis zum 30. September 1982 begrenzte Aufhebung des Rückkehrrechts gekündigter Hafeneinzelbetriebsarbeiter zum Gesamthafenbetrieb bis zum 31. März 1983 zu verlängern.

Der Kläger hat vorgetragen, der Betriebsrat sei vor Ausspruch der Kündigung nicht ordnungsgemäß gehört worden. Die Kündigung sei nicht aus dringenden betrieblichen Gründen erforderlich gewesen. Die Situation des Gesamthafenbetriebs könne die Kündigung nicht rechtfertigen, da nur die Beklagte Arbeitgeber des Klägers sei. Bei der Beklagten und dem Gesamthafenbetrieb handele es sich um zwei verschiedene Betriebe und selbständige Rechtspersönlichkeiten. Rechtliche Verpflichtungen des Hafeneinzelbetriebes gegenüber dem Gesamthafenbetrieb zur Kündigung von Hafeneinzelbetriebsarbeitern gebe es nicht. Es bestehe noch nicht einmal eine "moralische Gefahrengemeinschaft". Sei das KSchG auch dann nicht konzernbezogen, wenn eine einheitliche Leitung bestehe, müsse das erst recht für das Verhältnis von Hafeneinzelbetrieb zum Gesamthafenbetrieb gelten, weil es sich hier um zwei verschiedene Arbeitgeber handele, die nicht durch eine gemeinsame Leitung verbunden seien. Er, der Kläger, sei Arbeiter der Beklagten in ihrer Stellung als Hafeneinzelbetrieb, deshalb könne die Betriebsbedingtheit seiner Kündigung auch nicht mit den Verhältnissen im gesamten Hafen begründet, für die Sozialauswahl aber nur die Arbeitnehmer des eigenen Betriebes herangezogen werden. Die von der Beklagten angeführten Umschlagszahlen, Beschäftigungszahlen, auch in Stoß- und Spitzenzeiten, und die Zahlen der unproduktiven Arbeiter und der aus Altersgründen aus-



scheidenden Arbeitnehmer würden mit Nichtwissen bestritten. Auf die Monate Oktober und November könne es nicht ankommen, da die Planung der Kündigung bereits Mitte Oktober begonnen habe und die Zahlen dieser Monate noch nicht vorgelegen haben könnten. Die Beklagte habe nicht genau dargelegt, wieviel Arbeitsplätze weggefallen seien. Auf jeden Fall hätten die anderen Maßnahmen, wie der Altersstrukturplan und die Nichtersetzung ausscheidender Betriebsangehöriger, zur Personalanpassung ausgereicht. Jedenfalls habe die Beklagte die konkrete Auswirkung dieser Maßnahme nicht substantiiert dargelegt und nicht in die Personalplanung einbezogen.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 11. November 1982 nicht aufgelöst worden ist;
2. den Kläger vorläufig zu unveränderten Arbeitsbedingungen bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Kündigungsschutzklage weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat sie vorgetragen, sie könne nur noch so viele Hafeneinzelbetriebsarbeiter als Stammebelegschaft behalten, wie sie ohne das Stoß- und Spitzengeschäft betriebswirtschaftlich sinnvoll beschäftigen könne. Zu einem strukturellen Einbruch beim konventionellen Stückgutumschlag, der auf dem Rückgang der Auslands- und Importnachfrage, der Zunahme des Containerumschlags,



des Roll-on/Roll-off-Verkehrs und des Umschlags massenhafter Stückgutgüter beruhe, sei im Verlauf des Jahres 1982 ein schärferer Wettbewerb unter den Seehäfen gekommen. Der Stückgutexport in Bremen-Stadt sei von 4.507 Mio. t 1981 auf 4.101 Mio. t 1982 zurückgegangen, der Import habe von 1.838 Mio. t auf 1.883 Mio. t zugenommen, so daß sich der Stückgutumschlag insgesamt um 5,7 % verringert habe. Der Rückgang auf dem Exportsektor habe vor allem die besonders beschäftigungsintensiven Warenarten eiserne Rohre (minus 34 %), Eisenbleche (minus 30 %), Chemikalien (minus 24 %) und andere Eisenprodukte betroffen. Der Stückgutumschlag in ihrem Betrieb Bremen sei in den Monaten Juli bis Oktober 1982 gegenüber dem gleichen Zeitraum 1981 beim konventionellen Stückgut um 18,7 % und beim Containerumschlag um 4,5 % zurückgegangen. Eine Besserung sei für 1983 nicht zu erwarten gewesen. Zu den dem Betriebsrat mitgeteilten unproduktiven Schichten seien im Monat November 1982 weitere 521 hinzugekommen. Diese Zahlen entsprächen bei 22 Schichten pro Arbeiter im Monat im Schnitt 28 Arbeitnehmern. Darüber könne nicht hinweghelfen, daß die betroffenen Arbeitnehmer von Zeit zu Zeit im Stoßgeschäft sinnvoll eingesetzt werden könnten. Am 29. November 1982 habe sie mit dem Gesamtbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung über einen Personalstrukturplan für vorzeitig ausscheidende Arbeitnehmer geschlossen. Von der Möglichkeit vorzeitigen Ausscheidens nach dem Personalstrukturplan hätten zu Ende Januar und Ende Februar 1983 insgesamt 54 Arbeitnehmer, 16 mehr als erwartet, Gebrauch gemacht. Sechs weitere Arbeitnehmer hätten sich zu einem Ausscheiden bis Ende 1983 bereiterklärt, so daß die geplante zweite Kündigungswelle habe entfallen können, nicht aber die



erste, selbst wenn sie, die Beklagte, dieses Ergebnis bereits gekannt hätte.

Die Gesamtzahl der Hafeneinzelarbeiter in Bremen sei von 2.261 Anfang 1981 auf 2.140 Ende November 1982, die der Gesamthafenbetriebsarbeiter von 1.347 auf 1.150 zurückgegangen. Die Zahl der Schichten durch Gesamthafenbetriebsarbeiter habe im Juli 1982 5.565 (1981: 8.609), im Oktober 2.174 (1981: 7.118) betragen. Dabei handele es sich um eine Beschäftigung im Rahmen des normalen Einsatzschemas. Sie setze ihre Belegschaft aus eigenen und Gesamthafenbetriebsarbeitern zusammen und decke dazu den Spitzenbedarf über den Gesamthafenbetrieb ab. Sie habe keine dem Kläger vergleichbaren Gesamthafenarbeiter eingesetzt, solange ihre eigenen Arbeiter unproduktiv beschäftigt gewesen seien. Dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne von § 1 KSchG würden daneben schon auf der Grundlage des Gesetzes vom 3. August 1950 von der Wechselbeziehung Gesamthafenbetrieb/Einzelhafenbetrieb bestimmt, weil die Personalreduzierung zur Erhaltung der Funktionsfähigkeit des Gesamthafenbetriebs unerlässlich geworden sei. Sie und der Gesamthafenbetrieb würden einen "zusammengesetzten/integrierten" Betrieb bilden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der von dem Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Begehren auf Klageabweisung weiter, während der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und zur Zurückverweisung der Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung sei sozialwidrig. Nach § 1 Abs. 2 KSchG sei eine Kündigung sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt sei. Der Betrieb der Beklagten und der Gesamthafenbetrieb seien zwei selbständige Betriebe im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes, weil es an der Identität des Inhabers fehle. Zwischen Beklagter und Gesamthafenbetrieb bestünden zwar Wechselbeziehungen. Diese seien aber nicht geeignet, die fehlenden Voraussetzungen für die Annahme eines einheitlichen Betriebs wie Identität des Inhabers und Gemeinsamkeit des arbeitstechnischen Zwecks zu ersetzen. Die Beklagte habe eine wirtschaftliche Zielsetzung, während dem Gesamthafenbetrieb und dem Gesamthafenbetriebsverein erwerbswirtschaftliche Tätigkeit verboten sei. Deshalb könnten die betrieblichen Erfordernisse im Gesamthafenbetrieb auch nicht zur Begründung der Kündigung gegenüber dem Kläger herangezogen werden. Die Beklagte habe nicht schlüssig dargelegt, in welchem Umfang durch den Rückgang des Umschlags Arbeitsplätze weggefallen seien, denn nach eigenem Vortrag habe sie den Personalbestand des Betriebes dem Rückgang der Umschlagszahlen im Jahre 1981 und 1982 angepaßt. Nach der von der Beklagten vorgelegten Liste seien 1982 135 Arbeitnehmer ausgeschieden, das seien 7,9 % bei einem Um-



schlagsrückgang von 5,7 %. Die Beklagte habe auch nicht vorge-
tragen, bei den im Oktober und November 1982 angefallenen unpro-
duktiven Arbeiten handele es sich um z u s ä t z l i c h e ,
im Grunde unnötige Arbeiten. Dagegen spreche, daß die Beklagte
auch zur Zeit der angeblich unproduktiven Arbeiten ständig Ge-
samthafenbetriebsarbeiter eingesetzt habe, ohne zur Abnahme ver-
pflichtet zu sein. Ein dringendes betriebliches Erfordernis hätte
nur dann vorliegen können, wenn die Beklagte auf den Einsatz von
Gesamthafenbetriebsarbeitern für ständig anfallende Arbeiten
verzichtet hätte und ihr Personalbestand trotzdem zu hoch gewesen
wäre. Es bleibe aber unbekannt, wieviel Prozent der Umschlagsar-
beiten als regelmäßig anzusehen seien und wieviel auf Stoß- und
Spitzenzeiten entfalle. Nur für letztere dürfe die Beklagte aus
kündigungsrechtlicher Sicht Gesamthafenarbeiter beschäftigen. Der
Weiterbeschäftigungsanspruch des Klägers bestehe nach ständiger
Rechtsprechung der erkennenden Kammer.

B. Der Begründung des Landesarbeitsgerichts zur Sozialwidrig-
keit der Kündigung kann nur zum Teil gefolgt werden.

I. Vom Landesarbeitsgericht nicht geprüft, aber vom Senat
selbst abschließend zu beurteilen ist zunächst die Frage, ob die
vom Kläger angegriffene Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3
BetrVG deswegen unwirksam ist, weil die Beklagte den Betriebsrat
nicht ordnungsgemäß gehört hat. Dieser sonstige Grund für die
Unwirksamkeit liegt nicht vor.

1. Der Arbeitgeber hat darzulegen, daß er vor Ausspruch einer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Kündigung den Betriebsrat angehört hat. Dem ist die Beklagte in der Berufungsinanz nachgekommen, indem sie vorgebracht hat, dem Betriebsrat seien Personalien, Kündigungsart, Kündigungsstermin, Kündigungsgründe - vor allem die Zahlen der Beschäftigten und des abgewickelten Güterumschlags - und die Auswahlkriterien mitgeteilt worden. Dem Gesamtbetriebsrat sei das Schreiben vom 29. Oktober 1982 in einer Besprechung am 1. November 1982 übergeben worden. Diesem gehörten der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende des Betriebsrats Bremen an. Der Betriebsratsvorsitzende habe außerdem eine Kopie des Schreibens mit den dazugehörigen Anlagen erhalten. Die beabsichtigten Kündigungen seien mit dem Bremer Betriebsrat anhand von Listen und unter Darlegung der Auswahlkriterien erörtert worden. Bereits zuvor habe sie den Betriebsrat über die wirtschaftliche Lage unterrichtet. Die Kündigung sei erst ausgesprochen worden, nachdem der Betriebsrat im Schreiben vom 11. November 1982 seine Einwände gegen die beabsichtigte Kündigung mitgeteilt habe.

2. Diesen Vortrag hat der Kläger nicht mehr substantiiert bestritten. Die Beklagte hat damit das Anhörungsverfahren ordnungsgemäß eingeleitet, da sie dem Betriebsrat alle erforderlichen Daten mitgeteilt hat. Rechtlich unerheblich ist, ob die mitgeteilten Gründe objektiv vollständig und zutreffend sind und die Kündigung rechtfertigen (vgl. statt vieler BAG 31, 1, 7 f.; 34, 309, 315 f.). Deshalb ist es vorliegend für die ordentliche Anhörung des Betriebsrats unwesentlich, ob der Betriebsrat die angegebenen Tatsachen bezweifelt und über die Zweckmäßigkeit der geplanten Personalmaßnahmen eine andere Ansicht vertreten hat.



II. Bei der Frage, ob eine ordentliche Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt ist, weil dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegenstehen, handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden kann, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es bei der gebotenen Interessenabwägung, bei der dem Tatsachenrichter ein Beurteilungsspielraum zusteht, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob es in sich widerspruchsfrei ist (BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 42, 151, 157).

Selbst unter Berücksichtigung dieses eingeschränkten Beurteilungsspielraums kann das Urteil keinen Bestand haben.

1. Betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung können sich aus inner- oder außerbetrieblichen Gründen ergeben. Dringend sind sie nur, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich ist, der betrieblichen Lage durch andere Maßnahmen auf technischem, organisatorischem oder wirtschaftlichem Gebiet als durch Kündigung zu entsprechen. Auftragsmangel kann dann eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn durch ihn die anfallende Arbeit so zurückgeht, daß für einen oder mehrere Arbeitnehmer das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung entfällt und die Kündigung nicht durch innerbetriebliche Maßnahmen vermieden werden kann. Die in diesem Zusammenhang in zahlreichen Senatsentscheidungen gewählte Formu-



lierung, der Arbeitgeber habe in gerichtlich voll nachprüfbarer Weise darzulegen und ggf. zu beweisen, ob die zur Begründung dringender betrieblicher Erfordernisse angeführten inner- oder außerbetrieblichen Gründe tatsächlich vorliegen und in welchem Umfang dadurch A r b e i t s p l ä t z e ganz oder teilweise wegfallen (vgl. beispielsweise Senatsurteil vom 7. Dezember 1978, BAG 31, 157 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung), ist verschiedentlich dahin mißverstanden worden, der Arbeitgeber müsse darlegen und beweisen, der "konkrete Arbeitsplatz" des betroffenen Arbeitnehmers sei "weggefallen", d.h. das Beschäftigungsbedürfnis sei gerade dort entfallen, wo der gekündigte Arbeitnehmer zuletzt eingesetzt worden sei. Diese Auslegung ist verfehlt. Der Senat hat vielmehr stets geprüft, ob durch einen bestimmten inner- oder außerbetrieblichen Grund ein Überhang an Arbeitskräften entstanden ist, durch den unmittelbar oder mittelbar (vgl. dazu das Urteil des Senates vom 1. Juli 1976, BAG 28, 131) das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfallen ist (BAG 32, 150; Urteil vom 16. September 1982 - 2 AZR 271/80 - EzA § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung Nr. 18). Bei dieser Prüfung ist nicht auf einen "bestimmten räumlich fixierten Arbeitsplatz" abzustellen, weil Art und Ort der Tätigkeit eines Arbeitnehmers - wie im Streitfall - oft wechseln (vgl. § 95 Abs. 3 Satz 2 BetrVG) und es wegen des Gebotes der sozialen Auswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG bei mehreren vergleichbaren Arbeitsplätzen kündigungsrechtlich unerheblich ist, welcher bestimmte Arbeitsplatz entbehrlich geworden ist (vgl. KR-Becker, 2. Aufl., § 1 KSchG Rz 290). Entgegen der Auffassung von Meisel (ZfA 1985, 213, 220 f.) hat der Senat



nicht verlangt, daß sich der "objektive Bedarf" an Arbeitskräften verringert hat. Es kommt vielmehr darauf an, ob unter Respektierung einer etwa bindenden Unternehmerentscheidung mit einem geringeren oder veränderten Arbeitsanfall auch das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung für den gekündigten Arbeitnehmer entfallen oder innerhalb einer Gruppe vergleichbarer Arbeitnehmer gesunken ist. So hat beispielsweise der Arbeitgeber, der ein Bauunternehmen betreibt und drei Maurern gekündigt hat, schlüssig dargelegt, die Kündigungen seien aus dringenden betrieblichen Gründen erfolgt, wenn er in nachvollziehbarer Weise ausgeführt hat, aus einem bestimmten Auftragsrückgang in Verbindung mit dem Auslaufen einer bestimmten Zahl von Baustellen ergebe sich, daß für drei von zehn Maurern kein Beschäftigungsbedürfnis mehr bestehe. Un-erheblich für die Betriebsbedingtheit der Kündigung ist, ob gerade auf der Baustelle, auf der die gekündigten Maurer zuletzt beschäftigt wurden, noch Arbeit vorhanden ist. Welchen drei der zehn Maurer gekündigt werden kann, ist vielmehr eine Frage der sozialen Auswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG.

2. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß bei einer betriebsbedingten Kündigung die dringenden betrieblichen Erfordernisse des Betriebs entscheidend sind, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt wird (BAG 3, 155, 157; 20, 345, 352; 41, 72, 85 f.; Herschel, Anm. zu AP Nr. 3 zu § 1 GesamthafenbetriebsG, unter III b 2; Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 1 Rz 172; KR-Becker, aaO, Rz 85).

3. Arbeitsvertraglicher Beschäftigungsbetrieb war vorliegend



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

entgegen der Ansicht der Revision nur der Einzelhafenbetrieb der Beklagten im Hafen Bremen-Stadt. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht von dem durch Arbeitsrechtswissenschaft und Rechtsprechung entwickelten Betriebsbegriff ausgegangen. Danach ist Betrieb "die organisatorische Einheit, innerhalb derer der Arbeitgeber mit seinem oder seinen Arbeitnehmer(n) durch Einsatz technischer und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, die sich nicht in der Befriedigung von Eigenbedarf erschöpfen" (vgl. u.a. BAG 1, 175, 178; Urteil vom 26. August 1971 - 2 AZR 233/70 - AP Nr. 1 zu § 23 KSchG 1969, unter II 1 der Gründe; Urteil vom 23. März 1984 - 7 AZR 515/82 - zur Veröffentlichung vorgesehen, unter I 2 a der Gründe; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 1 Rz 58 und KR-Becker, aaO, Rz 80, beide m.w.N.). Diese Voraussetzungen erfüllt der Bremer Hafeneinzelbetrieb der Beklagten, in dem Schiffe be- und entladen werden.

a) Dagegen hat das Berufungsgericht zutreffend angenommen, ein gemeinsamer Betrieb der Beklagten mit dem Gesamthafenbetrieb bestehe nicht.

aa) Das folgt allerdings entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht schon daraus, daß die Beklagte in ihrem Bremer Einzelhafenbetrieb durch Hafenumschlag eine wirtschaftliche Zielsetzung verfolgt, während dem Gesamthafenbetrieb gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 GesamthafenbetriebsG, § 5 Abs. 5 Vereinbarung erwerbswirtschaftliche Tätigkeit verboten ist und die Betriebsinhaber nicht identisch sind. Zwar verfolgt der Gesamthafenbe-



trieb - abgesehen möglicherweise von der zur Durchführung seiner Aufgaben notwendigen Verwaltungstätigkeit, gleich, ob man davon ausgeht, daß er sie als zumindest begrenzt rechtsfähige Institution wahrnimmt (so Plett, RdA 1955, 50, 52; Assmann, Rechtsfragen zum Gesamthafenbetrieb, 1965, S. 55 ff., S. 75) oder sie für sich als nicht rechtsfähiges Gebilde durch eine juristische Person ausführen läßt (BAG Urteil vom 23. Februar 1961 - 5 AZR 136/60 - AP Nr. 2 zu § 1 GesamthafenbetriebsG; unter 1 der Gründe, mit zust. Anm. von Sieg; Wiebel, RdA 1953, 291, 293; Gramm, RdA 1958, 330, 331 ff.) - bezüglich der Hafenarbeit keine arbeitstechnischen Zwecke, doch ist er als (Gesamthafen-) Betrieb vom Gesetzgeber fingiert worden (Assmann, aaO, S. 11; Gramm, aaO, 330, 335; Wiebel, aaO, 291, 295). Der Senat hat auch bereits mit Urteil vom 4. Juli 1957 (BAG 4, 203, 206 f. = AP Nr. 1 zu § 21 KSchG mit zust. Anm. von Herschel) ausgeführt und in dem Urteil vom 9. September 1982 (BAG 40, 145, 155 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Hausmeister mit weitgehend zust. Anm. von Jahnke) bestätigt, daß mehrere Arbeitgeber einen gemeinsamen Betrieb unterhalten können, sofern eine rechtliche Vereinbarung über die einheitliche Leitung getroffen worden ist. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ergibt sich aus dem von ihm zitierten Beschluß des Ersten Senats vom 17. Januar 1978 (BAG 30, 12, 21 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrVG 1972) nichts Gegenteiliges. Auch Dietz/ Richardi (aaO, § 1 Rz 80, 83) vertreten entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keine abweichende Ansicht. Inzwischen hat der Siebte Senat mit Urteil vom 23. März 1984 (aaO) sich nicht nur dieser Rechtsprechung angeschlossen, sondern den Betriebsbegriff dahin erweitert, daß in



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

einem Betrieb von verschiedenen Arbeitgebern bei rechtlicher Vereinbarung über die gemeinsame Leitung auch verschiedene arbeitstechnische Zwecke verfolgt werden können.

bb) Gleichwohl ist dem Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu folgen, weil die darlegungspflichtige Beklagte, die sich zur Begründung der Betriebsbedingtheit auf die wirtschaftlichen Verhältnisse sowohl in ihrem Betrieb als auch im Gesamthafenbetrieb beruft, nichts für eine rechtliche Vereinbarung über eine gemeinsame Leitung eines gemeinsamen Betriebes vorgetragen hat, sondern sogar anhand der Vereinbarung und der Verwaltungsordnung gerade die getrennte Leitung behauptet hat.

cc) Kann aus diesem Grunde von einem einheitlichen Betrieb nicht ausgegangen werden, ändern daran auch nichts die Angriffe der Revision, die in wechselnden Formulierungen das Verhältnis des Betriebs der Beklagten in Bremen-Stadt zu dem Gesamthafenbetrieb als "zusammengesetzten, integrierten Betrieb", als "Betriebsgemeinschaft" oder als "komplexen Betrieb" bezeichnet und in § 1 Abs. 1 GesamthafenbetriebsG einen besonderen, durch § 1 KSchG unberührt gebliebenen Betriebsbegriff als zugrunde gelegt sieht, der auf einem rechtlich verordneten Solidaritätsprinzip aufbaue und dessen Funktion über den Schutzgedanken des § 1 KSchG weit hinausreiche.

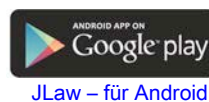
Das GesamthafenbetriebsG hat nach Aufhebung der 12. DVO zum Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit durch das Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30. November 1946 lediglich wieder eine ge-



setzliche Grundlage geschaffen, auf der durch "Vereinbarung" des zuständigen Arbeitgeberverbandes und der Gewerkschaft oder einzelnen Arbeitgebern und der Gewerkschaft ein besonderer fiktiver Arbeitgeber und ein besonderer fiktiver Betrieb gebildet werden kann, um die ständige Beschäftigung auch der nichtständigen Hafenarbeiter zu gewährleisten (BAG Urteil vom 19. Juli 1957 - 1 AZR 161/56 - AP Nr. 1 zu § 1 GesamthafenbetriebsG; Trieschmann, Das Seearbeitsrecht und das Recht der Hafenarbeiter, Sozialpolitik in Deutschland, Heft 16, S. 24; Goldschmidt, RdA 1949, 338 und 1950, 270, 271; Assmann, aaO, S. 15, 16; Plett, aaO, 52; Gramm, aaO, 335; Becker/Wulfgramm, AÜG, 2. Aufl., Einleitung, Rz 27; Wiebel, aaO, 295). Es hat im übrigen offengelassen, für welche Arbeiter es gilt und wie im einzelnen sein Zweck erreicht werden soll; es enthält nur für die erforderlichen weiteren Regelungen in §§ 2 und 3 GesamthafenbetriebsG die Ermächtigungsgrundlage. Es hat keinen besonderen Betriebsbegriff normiert, vielmehr bestätigt es gerade durch die sonst unnötige Fiktion des Gesamthafenbetriebs den von der Arbeitsrechtswissenschaft vorgegebenen Betriebsbegriff. Dementsprechend ist einhellige Ansicht, daß Gesamthafenbetrieb und Einzelhafenbetrieb jeweils einen Betrieb für sich bilden (BAG Urteil vom 23. Juli 1970 - 2 AZR 426/69 - AP Nr. 3 zu § 1 GesamthafenbetriebsG, unter 1 und 2; Böttcher, Die gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien, 1966, S. 13; Assmann, aaO, S. 13 f.; KR-Becker, aaO, Rz 84; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz 20) und für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu dem einen oder anderen Betrieb jeweils das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet (BAG Urteil vom 23. Juli 1970, aaO, unter 2 mit zust. Anm. von Herschel;



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



Wiebel, aaO, 295). Eine Besonderheit ist lediglich, daß die nichtständigen Hafenarbeiter, um in den Genuß z.B. von Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle, bezahlten Feiertagen, Urlaub und Sozialversicherung zu kommen, neben den bei Bedarf von Fall zu Fall begründeten Arbeitsverhältnissen zu Hafeneinzelbetrieben den Gesamthafenbetrieb als weiteren fiktiven Arbeitgeber zur Erfüllung dieser Ansprüche und zur Erfüllung von Lohnansprüchen für beschäftigungslose Zeiten haben. Das bestätigt die Revision im Grunde mit ihren ausführlichen Darlegungen zum Verhältnis zwischen Gesamthafenbetrieb und Beklagter mit seinen umfangreichen gegenseitigen Rechten und Pflichten nach der Vereinbarung und der Verwaltungsordnung, die überflüssig wären, wenn insoweit eine besondere Form eines einheitlichen Betriebes vorliegen würde.

b) Die Beklagte kann sich zur Begründung ihrer Kündigung demgemäß nicht auf Schwierigkeiten beim Gesamthafenbetrieb berufen.

Es ist zwar nicht zu verkennen, daß die Hafeneinzelbetriebe ein Interesse daran haben, für plötzlich anfallende Arbeit, die sie mit eigenem Personal nicht bewältigen können, auf ein Reservoir qualifizierter Arbeiter zurückzugreifen und die Belastung mit Umlagen für den Gesamthafenbetrieb ein erheblicher Kostenfaktor sein kann. Nach der zutreffenden Würdigung des Landesarbeitsgerichts besteht jedoch keine rechtliche Verpflichtung, überhaupt Gesamthafenbetriebsarbeiter zu beschäftigen. Der Einsatz von Gesamthafenbetriebsarbeitern, um die Belastung der Garantielohnkasse zu senken, kann deswegen nicht unmittelbar die Kündigung eigener Hafeneinzelbetriebsarbeiter als betriebsbedingt



rechtfertigen. Wie die Revision verkennt, hat die Beklagte nur die Interessen der für die Schicht zugewiesenen Gesamthafenarbeiter für diesen begrenzten Zeitraum zu beachten. Aus diesem Anlaß und um dem unständig beschäftigten Hafenarbeiter eine soziale Sicherung zu geben, hat der Gesetzgeber in § 1 GesamthafenbetriebsG die Möglichkeit geschaffen, einen Gesamthafenbetrieb zu bilden, der dem Gesamthafenarbeiter ähnliche soziale Leistungen gewähren soll, wie sie ständig beschäftigten Arbeitnehmern zustehen.

III. Dennoch sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Schlüssigkeit des Vortrags der Beklagten nicht frei von Rechtsfehlern.

1. Es kann dahingestellt bleiben, ob es sich bei dem Entschluß der Beklagten, den Umschlagsrückgang und die unproduktiven Schichten zum Anlaß zu nehmen, Probearbeitsverhältnisse nicht in feste Arbeitsverhältnisse zu übernehmen, die Montagsfreischicht für die Betriebsangehörigen des CT Bremerhaven zu verschieben, ausscheidende Betriebsangehörige nicht zu ersetzen, nach dem Altersstrukturplan 1984 ältere Arbeitnehmer vorzeitig in Ruhestand zu schicken und in zwei Wellen je 28 Arbeitnehmern in Bremen zu kündigen, um eine "verdeckte Unternehmerentscheidung" und damit nicht um einen außerbetrieblichen (Umschlagsrückgang), sondern um einen innerbetrieblichen Kündigungsgrund handelt (vgl. zur Abgrenzung zwischen der echten Unternehmerentscheidung und anderen betrieblichen Gründen: Buchner, DB 1984, 504; Herschel, Anm. zu LAG Düsseldorf EzA § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung Nr. 3;



Herschel/Löwisch, aaO, § 1 Rz 190; Hueck, aaO, § 1 Rz 111; Hil-
lebrecht, Veröffentlichungen der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht
im DAV - VAA - 1984, S. 79, 82 ff.; ders. ZIP 1985, 257, 258;
Schmidt, AR-Blattei, Kündigungsschutz IV, Abschnitt C II). Denn
vorliegend ergibt sich aus dem Schreiben der Beklagten vom
29. Oktober 1982 an den Gesamtbetriebsrat und ihrem Vortrag im
Kündigungsschutzprozeß eine Selbstbindung der Beklagten dahin,
die Personalreduzierung nicht einschneidender durchzuführen, als
es der Umschlagsrückgang erforderte. Dementsprechend hat die Be-
klagte auch ihren Plan aufgegeben, weitere 28 Arbeitnehmer zu
entlassen, nachdem bereits aufgrund des Altersstrukturplans ge-
nügend Arbeitnehmer ausgeschieden waren, um die weitere Anpassung
der Belegschaft an den Umschlagsrückgang zu erreichen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat daher zu Recht geprüft, ob die
Kündigung des Klägers durch den Rückgang des Umschlags bedingt
war. Nicht zu folgen ist ihm aber in der Annahme, die Beklagte
habe nicht schlüssig dargelegt, daß die Kündigung durch dringende
betriebliche Erfordernisse bedingt sei.

a) Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts soll sich die Un-
schlüssigkeit des Vortrags der Beklagten daraus ergeben, daß
einem Umschlagsrückgang von 5,7 % im Jahre 1982 eine Reduzierung
der Belegschaft von 7,9 % gegenüberstehe. Das Berufungsgericht
verkennt hierbei, daß entscheidend für die Beurteilung einer
Kündigung die Verhältnisse bei Zugang der Kündigung sind (vgl.
KR-Becker, aaO, Rz 156), es also auf Jahresdurchschnittszahlen
nicht ankommen kann. Vorliegend hat die Beklagte vorgetragen, bei



ihr habe im Betrieb Bremen der konventionelle Umschlag im I. Quartal 1982 gegenüber dem Vorjahr um 16 % zugenommen, im II. Quartal immerhin noch um 1,2 %. Erst im Juli 1982 sei der Umschlag rapide um 23,7 % gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen und im Oktober 1982 habe der Rückgang sogar 38,9 % erreicht. Die Beklagte hat auch substantiiert dargelegt, dieser Umschlagsrückgang habe zu Arbeitsmangel geführt. Sie hat vorgetragen, in den Monaten Oktober und November, also in der Zeit, als über die Kündigung entschieden worden sei, habe sie mangels anderer Arbeit einen Teil der Belegschaft mit "unproduktiven Arbeiten" (Reinigungsarbeiten, Fegen, Fensterputzen, Wartungsarbeiten usw.) beschäftigt; im Oktober seien 719 unproduktive Schichten und im November 521 unproduktive Schichten angefallen. Es hätten also mehr als 28 Arbeiter nicht sinnvoll eingesetzt werden können.

Das Landesarbeitsgericht hat übersehen, daß die Beklagte auch erläutert hat, was unter "unproduktiven Arbeiten" zu verstehen ist. Diese hat nämlich vorgetragen, sie hätte die Arbeiter genau so gut nach Hause schicken können. Zu Unrecht hat das Berufungsgericht den Vortrag der Beklagten, sie beschäftige über das gesamte Jahr Gesamthafenarbeiter als Kajearbeiter, entnommen, daß sie dies auch während der unproduktiven Schichten getan habe. Die Beklagte hat ausdrücklich vorgetragen, sie habe keine vergleichbaren Umschlagsarbeiter vom Gesamthafenbetrieb eingesetzt, so lange sie eigene Arbeiter unproduktiv beschäftigt habe. Sie sei noch nicht einmal in der Lage gewesen, ihren eigenen Arbeitnehmern insgesamt noch eine sinnvolle Beschäftigung zu geben. Statt die dafür vorgesehenen Gesamthafenarbeiter im Stoßgeschäft



zu beschäftigen, habe sie die unproduktiv gewordenen eigenen Arbeitnehmer dafür verwenden müssen. Wegen der Kosten während der unproduktiven Tätigkeit sei das ein unhaltbarer Zustand.

Wie sich ferner aus der von der Beklagten mit der Berufungsbegründung überreichten Aufstellung ergibt, hat sie im Oktober 1982 zumindest an acht Tagen keine Gesamthafenarbeiter eingesetzt. Die Beklagte hat also bei genauerer Würdigung ihres Vorbringens gerade das vorgetragen, was das Berufungsgericht vermißt: Einen erheblichen Umschlagsrückgang, der sich im betrieblichen Bereich dahin ausgewirkt hat, daß für die Beschäftigung des Klägers und weiterer 27 Arbeitnehmer - wie die unproduktiven Schichten zeigten - kein Bedürfnis mehr bestand.

b) Diese Ausführungen der Beklagten hat der Kläger allerdings substantiiert bestritten, indem er vorgetragen hat, diese habe vor und nach Ausspruch der Kündigung Hafenarbeiter auch aus dem Bereich Bremerhaven in dem Betrieb Bremen beschäftigt und dafür Arbeitnehmer aus dem Betrieb Bremen in Freischicht geschickt. Die Beklagte hat darauf erwidert, aufgrund der Regelung der 40-Stunden-Woche in den Häfen des Landes Bremen hätten die Arbeitnehmer einen tariflichen Anspruch auf Freischichten. Nur während dieser Freischichten seien Arbeitnehmer aus Bremerhaven im Betrieb Bremen eingesetzt worden. Offen bleibt aber, weshalb es nicht möglich war, im Betrieb Bremen die Freischichten so zu organisieren, daß statt der Heranziehung der Arbeiter aus dem Betrieb Bremerhaven die Kündigung des Klägers aus dem Betrieb Bremen überflüssig geworden wäre.



Die Rechtssache war daher an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, um ihm Gelegenheit zu geben, unter Berücksichtigung des schlüssigen Vortrags der Beklagten und der Erwidernung des Klägers zu überprüfen, ob dringende betriebliche Gründe die Kündigung bedingt haben.

IV. Das Landesarbeitsgericht hat bei der erneuten Entscheidung davon auszugehen, daß die Kündigung nicht schon gemäß § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 KSchG sozialwidrig ist. Der Betriebsrat des Betriebs Bremen-Stadt hat die ordentliche Kündigung gegenüber dem Kläger nicht aus einem der dort und in § 102 Abs. 3 Nr. 2 bis 5 BetrVG genannten Gründe widersprochen. Es handelt sich zwar bei dem Schreiben des Betriebsrats vom 11. November 1982 um eine nichttypische Willenserklärung. Sie kann vorliegend aber gleichwohl durch den Senat ausgelegt werden, weil das Landesarbeitsgericht keine Auslegung vorgenommen hat und besondere Umstände des Einzelfalles, die der Auslegung eine besondere, der Beurteilung durch das Revisionsgericht entzogene Richtung geben könnten, ausscheiden (BAG Urteil vom 12. Juli 1957 - 1 AZR 418/55 - AP Nr. 6 zu § 550 ZPO; Urteil vom 4. März 1961 - 5 AZR 169/60 - AP Nr. 21 zu § 611 BGB Gratifikation, unter III 1 der Gründe; BGHZ 65, 107). Der Betriebsrat muß alle Gründe, mit denen er die Zustimmung zu einer personellen Einzelmaßnahme verweigern will, innerhalb einer Woche dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Gründe, die in der schriftlichen Stellungnahme nicht enthalten sind, kann er nach Ablauf der Frist nicht nachschieben (BAG Beschluß vom 3. Juli 1984 - 1 ABR 74/82 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Es ist deswegen nur auf das Schreiben des Betriebs-



rates vom 11. November 1982 abzustellen und die darin vom Betriebsrat angeführten Gründe lassen sich nicht dem Katalog der Widerspruchsgründe der §§ 102 Abs. 3 Nr. 2 bis 5 BetrVG, 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 KSchG zuordnen.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller

Ramdohr

Baerbaum



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)