

Aktenzeichen: 2 AZR 411/84

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 6. Dezember 1984

- 2 AZR 411/84 -

I. Arbeitsgericht
Augsburg

Urteile vom 7. Oktober 1982

- 4 Ca 671/82 D -

- 4 Ca 673/82 D -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 2. Februar 1984

- 7 Sa 192/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Ordtl. Kündigung aus dringenden betriebl. Gründen

Gesetz:

KSchG 1969 § 1 Abs. 2; BetrVG 1972 § 102 Abs. 3 Nr. 3

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 411/84

7 Sa 192/83 München

Verkündet am
6. Dezember 1984

Sürig,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 6. Dezember 1984 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 Dr. Harder und Baerbaum für Recht erkannt:

1. Die Revisionen der Klägerinnen gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 2. Februar 1984 - 7 Sa 192/83 - werden zurückgewiesen.

2. Die Klägerin H trägt 1/3, die Klägerin L 2/3 der Kosten des Revisionsverfahrens.

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 H ist seit 1969 bei der Beklagten in deren Werk Harburg mit einer Vergütung von zuletzt 10,50 DM brutto je Stunde bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von zwanzig Stunden als Näherin beschäftigt. Sie ist einem 13-jährigen Sohn unterhaltspflichtig. Dieser ist nierenkrank und bedarf der regelmäßigen Versorgung mit Medikamenten und seiner Krankheit entsprechenden Nahrung und Betreuung.

Die Klägerin L arbeitete seit 1978 ebenfalls als Näherin in Harburg mit vierzig Wochenstunden zu einem Stundenlohn von 10,50 DM.

In einer Mitarbeiterversammlung am 20. Januar 1982 teilte die Beklagte den im Werk Harburg anwesenden Arbeitnehmern die



geplante Schließung des Werks zum 31. März 1982 mit. Am 28. Januar 1982 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin H ordentlich zum 31. März 1982, das mit der Klägerin L zum 5. März 1982. Der zuvor gehörte Betriebsrat hatte den beabsichtigten Kündigungen mit Schreiben vom 26. Januar 1982 widersprochen. Am 31. März 1982 legte die Beklagte das Werk Harburg still. Im Frühjahr 1981 waren dort noch 44, im September 1981 33 und am 1. Januar 1982 noch 17 Arbeitnehmer beschäftigt. Vom 19. November 1981 bis zum 31. Januar 1982 wurde aufgrund einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat in der Nähfiliale Harburg kurzgearbeitet. Harburg und Lauingen, der Sitz der Beklagten, sind etwa 43 km voneinander entfernt. Um mit öffentlichen Verkehrsmitteln Lauingen zu erreichen, müßten die Klägerinnen zum Arbeitsbeginn um 7.30 Uhr um 6.29 Uhr in Harburg abfahren. Die Klägerin L kann mit öffentlichen Verkehrsmitteln Harburg zur Abfahrtszeit des Zuges um 6.29 Uhr jedoch von ihrem Wohnort Huisheim aus nicht erreichen. Bei Arbeitsschluß um 17.00 Uhr könnte sie Lauingen um 17.12 Uhr mit dem Zug verlassen und wäre um 18.58 Uhr in Harburg. Die Monatskarte Harburg nach Lauingen der Deutschen Bundesbahn kostet 158,-- DM.

Die Klägerinnen haben vorgetragen, die Kündigungen dienten dazu, im Werk Lauingen neue Arbeitsplätze zu schaffen. Diese stünden zunächst ihnen zu. Ein Angebot zur Weiterbeschäftigung hätten sie nicht erhalten. Es handele sich bei der Entlassung der Klägerinnen um eine von langer Hand vorgeplante, unter dem Deckmantel von Sukzessiventlassungen betriebene Verlegung wesentli-



cher Betriebsteile oder um eine Stilllegung wesentlicher Betriebsteile im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 2 und 1 BetrVG in Verbindung mit § 17 KSchG. Bereits vor dem Betriebsurlaub 1981 habe die Beklagte die Entscheidung getroffen und detaillierte Pläne aufgestellt, die gesamte Nähfiliale Harburg aufzulösen und den dortigen Betriebszweig in den Hauptbetrieb nach Lauingen zu verlegen. Die Abteilung Fein- und Stützstrumpfhosen würde in Lauingen unter Einarbeitung von neuem Personal weitergeführt. Die Beklagte habe auch nicht rechtlich verbindlich die Weiterarbeit in Lauingen angeboten. Der Personalleiter habe lediglich die Möglichkeit einer weiteren Beschäftigung für vier oder fünf Personen für ein Vierteljahr in Lauingen erwähnt. Das sei ein Scheinangebot gewesen, weil die Klägerinnen auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen seien. Mit diesen könnten sie aber nicht in zumutbarer Zeit nach Lauingen gelangen. Das sei der Beklagten von vornherein klar gewesen. Ein Angebot der Beklagten zur Weiterbeschäftigung in Lauingen hätte nur dann rechtliche Bedeutung gehabt, wenn die Beklagte davon hätte ausgehen können, daß die Klägerinnen eine Weiterbeschäftigung in Lauingen hätten annehmen können. Die Beklagte hätte die Klägerinnen auch konkret ansprechen und ihnen die dortige Arbeitsmöglichkeit anbieten müssen. Da dies nicht geschehen sei, habe auch niemand ein Angebot ablehnen können. Die Beklagte sei, auch wenn man unterstelle, daß sie, die Klägerinnen, eine angebotene Beschäftigung in Lauingen abgelehnt hätten, gehalten gewesen, vor Ausspruch einer Beendigungskündigung das Angebot einer Versetzung in Form einer Änderungskündigung an sie heranzutragen. Der Arbeitnehmer müsse die Möglichkeit haben, sein Arbeitsverhältnis entsprechend § 2 KSchG auf jeden



Fall aufrechtzuerhalten und nur die Frage der Änderung der Arbeitsbedingungen zur rechtlichen Überprüfung zu stellen. Der Arbeitgeber müsse, bevor er zur Beendigungskündigung greife, stets das mildere Mittel der Änderungskündigung wählen. Die Ablehnung der einverständlichen Änderung der Arbeitsbedingungen bedeute nur, daß der Arbeitnehmer nicht freiwillig seinen Status mindern lassen wolle. Würde er das Angebot zur Weiterarbeit zu schlechteren Bedingungen annehmen, könnte er die Änderung der Arbeitsbedingungen auf ihre soziale Rechtfertigung nicht mehr überprüfen lassen.

Die Klägerinnen haben beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der beklagten Partei vom 28. Januar 1982 nicht aufgelöst ist;
hilfsweise,
das Arbeitsverhältnis aufzulösen und die Beklagte zur Zahlung einer der Dauer der Beschäftigung entsprechenden Kündigungsschutzabfindung nach §§ 9, 10 KSchG zu verurteilen,
weiter hilfsweise,
die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung nach § 113 BetrVG zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klagen abzuweisen.

Sie hat zur Begründung vorgetragen, die Stellungnahme des Betriebsrats vom 26. Januar 1982 sei kein Widerspruch, sondern er äußere darin nur Bedenken gegen die beabsichtigten Kündigungen. Die Kündigungen der Klägerinnen seien durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt, die einer Weiterbeschäftigung im Betriebsteil Harburg entgegenstünden. Aufgrund unbefriedigen-



der Verkäufe seit Frühsommer 1981 habe die Produktion in Harburg ab September 1981 von 13.100 auf 11.000 Einheiten monatlich zurückgenommen werden müssen. Als sie sich Ende Oktober 1981 darüber klargeworden sei, daß auch diese Produktionszahlen noch zu hoch gewesen seien, habe man durch Kurzarbeit vom 19. November 1981 bis 31. Januar 1982 versucht, die Überproduktion zu reduzieren. Mitte Januar 1982 sei es für sie unausweichlich geworden, sich auf eine Tagesproduktion von insgesamt 10.000 Einheiten einzurichten und die Produktion gegenüber dem zweiten Halbjahr 1981 noch einmal um ca. 9 % zu senken, da keine Anzeichen für eine Besserung erkennbar gewesen seien. Bei dieser Sachlage sei es wirtschaftlich nicht zu vertreten gewesen, in Harburg eine Produktionsstätte zu unterhalten, obwohl im Hauptbetrieb in Lauingen Räume leer gestanden hätten. Aus diesem Grunde habe Personal abgebaut werden müssen. Sie habe daher am 18. Januar 1982 beschlossen, die Nähfiliale Harburg zum 31. März 1982 zu schließen und die verbleibenden Näharbeiten im Hauptbetrieb auszuführen. Das sei eine unternehmerische Entscheidung, die einer gerichtlichen Überprüfung grundsätzlich nicht zugänglich sei. Sie habe den Klägerinnen am 20. Januar 1982 ausdrücklich die Weiterbeschäftigung in Lauingen angeboten. Das hätten 14 Mitarbeiterinnen sofort als völlig unzumutbar abgelehnt und zwei weitere nach einer Woche Überlegungszeit. Im Gütetermin vor dem Arbeitsgericht am 4. März 1982 hätten die Klägerinnen auf ernsthaftes Befragen ihres Prozeßbevollmächtigten kein Interesse bekundet, die bisherige Arbeit in Lauingen weiter auszuführen.



Das Arbeitsgericht hat die Klagen einschließlich der Hilfsanträge abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerinnen zurückgewiesen und die Revision hinsichtlich des Haupt- und ersten Hilfsantrages zugelassen. Mit der beschränkt zugelassenen Revision verfolgen die Klägerinnen nur noch ihre bisherigen Hauptanträge weiter. Die Klägerin L hat in der Revisionsinstanz den neuen Hilfsantrag gestellt, festzustellen, daß die Kündigung der Beklagten ihr gegenüber zum 5. März 1982, hilfsweise zum 31. März 1982, rechtsunwirksam ist. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision der Klägerinnen ist nicht begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigungen seien sozial gerechtfertigt. Die Beklagte habe nachgewiesen, daß sie am 18. Januar 1982 beschlossen habe, das Werk Harburg zum 31. März 1982 zu schließen, und zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungen festgestanden habe, daß für die Klägerinnen nach Ablauf der Kündigungsfrist in Harburg keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr bestanden habe. Diese unternehmerische Entscheidung der Beklagten könne von den Arbeitsgerichten nur darauf überprüft werden, ob sie sich als unsachlich, unvernünftig oder willkürlich erweise. Auch wenn dabei zu prüfen wäre, ob die Kündigungen nicht durch andere Maßnahmen vermeidbar gewesen seien, habe die Beklagte das beachtet, weil sie zunächst Kurzarbeit eingeführt und die Auftragslage beobachtet habe. Angesichts der fehlenden Bereitschaft der Klägerinnen, in Lauingen zu arbeiten, stehe die



bloße Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in Lauingen der sozialen Rechtfertigung der Kündigungen nicht entgegen. Aus diesem Grunde könnten die Klägerinnen auch nicht erfolgreich geltend machen, die Beklagte hätte ihnen die Weiterarbeit in Lauingen durch Änderungskündigungen anbieten müssen. Die Klägerinnen hätten nämlich beide hervorgehoben, ihnen sei eine Beschäftigung in Lauingen angesichts der objektiven Verhältnisse unzumutbar. Ohne die Möglichkeit einer Fahrgemeinschaft oder eines Umzugs nach Lauingen sei ihre Tätigkeit in Lauingen nicht in Frage gekommen. Von sich aus habe bei dieser Sachlage der Arbeitgeber einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in Lauingen nicht Rechnung zu tragen brauchen. Es wäre Rechtspflicht der Klägerinnen gewesen, auf eine nach objektiven Kriterien nicht in Betracht kommende Bereitschaft, in Lauingen arbeiten zu wollen, vor oder unmittelbar nach der Kündigung hinzuweisen. Dies gelte um so mehr, als die Beklagte die Arbeitnehmerinnen in Harburg auf die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für einige Frauen in Lauingen aufmerksam gemacht habe. Da eine Bereitschaft, auf Dauer in Lauingen zu arbeiten, nie bestanden habe, seien die Kündigungen vom 28. Januar 1982 das letzte Mittel gewesen.

Das Arbeitsgericht habe die Klagen auch wegen der Hilfsanträge zu Recht abgewiesen, den Antrag gemäß § 9 KSchG, weil die Kündigungen wirksam seien, den Antrag nach § 113 Abs. 3 BetrVG, weil es sich bei der Nähfiliale Harburg im Zeitpunkt der unternehmerischen Entscheidung im Januar 1982 nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme nicht um einen wesentlichen Betriebsteil gehandelt habe.



B. Diesen Ausführungen des Berufungsgerichts wird im Ergebnis, nicht aber in allen Teilen der Begründung gefolgt.

I. Bei der Prüfung der Sozialwidrigkeit einer ordentlichen Kündigung handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, der der Überprüfung durch das Revisionsgericht nur daraufhin unterliegt, ob in dem angefochtenen Urteil der Rechtsbegriff selbst verkannt worden ist, ob das Landesarbeitsgericht bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es bei der gebotenen Interessenabwägung bei Berücksichtigung des tatrichterlichen Beurteilungsspielraums alle wesentlichen Umstände berücksichtigt und widerspruchsfrei gewürdigt hat (ständige Rechtsprechung: BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 42, 151, 157 = AP Nr. 12 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, unter B II der Gründe). Unter Beachtung dieses eingeschränkten Überprüfungsmaßstabs hält das angefochtene Urteil den Angriffen der Revision stand.

1. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, die Beklagte habe das Werk Harburg zum 31. März 1982 geschlossen und dies am 18. Januar 1982 beschlossen, weil sie zu der Auffassung gekommen war, dem Auftragsrückgang sei mit Kurzarbeit nicht weiter zu begegnen. An diese Feststellungen ist das Revisionsgericht gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden, da die Revision insoweit keine Verfahrensrügen erhoben hat.

2. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, bei dem Beschluß,



den Betrieb zu schließen, handele es sich um eine unternehmerische Entscheidung, die von den Arbeitsgerichten nicht auf ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen sei, entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 22. November 1973 - 2 AZR 543/72 - AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung, unter I 2 b der Gründe, m. zust. Anm. von Meisel; BAG 42, 151, 157 = AP Nr. 12 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, unter B II 1 der Gründe, m.w.N.). Es ist revisionsrechtlich auch nicht zu beanstanden, in der Schließung des Werks Harburg und dem durch sie bedingten Wegfall der Arbeitsplätze der Klägerinnen ein dringendes betriebliches Erfordernis gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG für die Kündigung der Arbeitsverhältnisse mit den Klägerinnen zu sehen (BAG Urteil vom 17. September 1957 - 1 AZR 352/56 - AP Nr. 8 zu § 13 KSchG; Urteil vom 16. September 1982 - 2 AZR 271/80 - EzA § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung Nr. 18, unter B I 1 a der Gründe; Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 1 Rz 204).

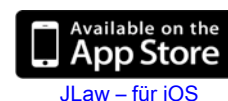
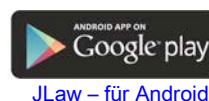
3. Die an sich betriebsbedingte Kündigung wäre jedoch nicht sozial gerechtfertigt, wenn für die Beklagte die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung der Klägerinnen auf einem anderen Arbeitsplatz bestanden hätte. Dabei erstreckt sich die Pflicht des Arbeitgebers, vor Ausspruch einer betriebsbedingten Beendigungskündigung wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz zu prüfen, auf das Unternehmen (BAG 41, 72, 87 = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Konzern; Urteile vom 17. Mai 1984 - 2 AZR 109/83 - zur Veröffentlichung vorgesehen, und vom 15. November 1984 - 2 AZR



534/83 - nicht veröffentlicht; ebenso Herschel/Löwisch, aaO, § 1 Rz 184; KR-Becker, 2. Aufl., § 1 KSchG Rz 306 und Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 4. Aufl., Rz 507).

Zwischen den Parteien bestand auch Einigkeit, daß eine Weiterbeschäftigung eines Teils der Arbeitnehmerinnen in der Produktionsstätte Lauingen möglich und die Beklagte dazu bereit war. Streit besteht zwischen den Parteien nur darüber, ob die Beklagte verpflichtet gewesen ist, von sich aus den Klägerinnen die Weiterbeschäftigung in Lauingen im Wege einer Änderungskündigung anzubieten, bevor sie ihnen eine Beendigungskündigung aussprach, obwohl diese selbst eine Weiterbeschäftigung in Lauingen für unzumutbar hielten.

a) Der Senat hat seine Auffassung zu dieser Frage in dem Urteil vom 27. September 1984 (- 2 AZR 62/83 - zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) im Hinblick auf seine bisherige unterschiedliche Rechtsprechung bei ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen neu bestimmt. Danach muß der Arbeitgeber nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit grundsätzlich dem Arbeitnehmer von sich aus die Weiterbeschäftigung auch zu schlechteren Bedingungen anbieten, wenn die Versetzung auf einen freien Arbeitsplatz objektiv möglich und beiden Seiten zumutbar ist. Da eine Weiterbeschäftigung zu geänderten Bedingungen auch bei Widerspruch des Betriebsrats gemäß § 1 Abs. 2 Satz 3 KSchG nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers möglich ist, wird das ultima-ratio-Prinzip durch das Konsens-Prinzip eingeschränkt. Der Ar-



beitgeber braucht also keine Änderungskündigung auszusprechen, wenn der Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung zu schlechteren Bedingungen ohne Vorbehalt und endgültig ablehnt. Der Arbeitnehmer kann auch schon vor Ausspruch der Kündigung ein Änderungsangebot des Arbeitgebers unter Vorbehalt annehmen. Die Ablehnung dieses Änderungsangebots ist für den Arbeitnehmer allerdings nur dann schädlich, wenn das Angebot des Arbeitgebers eindeutig und klar gewesen ist, der Arbeitgeber darauf hingewiesen hat, bei Ablehnung des Änderungsangebots sei eine Beendigungskündigung vorgesehen und dem Arbeitnehmer eine Überlegungsfrist von einer Woche eingeräumt worden ist. Wenn der Arbeitgeber die Möglichkeit, den Arbeitnehmer zu schlechteren Bedingungen weiterzubeschäftigen, vor Ausspruch der Kündigung nicht geprüft und nicht mit dem Arbeitnehmer erörtert hat, führt dies allein noch nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Es kommt vielmehr neben der objektiven Möglichkeit und Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung darauf an, ob der Arbeitnehmer mit einem vor der Kündigung erfolgten Änderungsangebot zumindest unter Vorbehalt einverstanden gewesen wäre. Das muß sich aus dem Vortrag des Arbeitnehmers im Prozeß ergeben. Der Hinweis des Arbeitnehmers auf einen freien Arbeitsplatz enthält grundsätzlich die Bereitschaft, die Änderung der Arbeitsbedingungen zumindest unter Vorbehalt zu akzeptieren. Da es sich bei dem Verhalten des Arbeitnehmers nach der Kündigung aber nur um ein Indiz dafür handelt, wie sich der Arbeitnehmer auf ein früheres Änderungsangebot eingelassen hätte, kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer seine Bereitschaft unverzüglich im Anschluß an die Kündigung oder erst später im Laufe des Kündigungsschutzprozesses erklärt. Wenn sich der Ar-



beitnehmer widersprüchlich verhält, indem er zunächst ein nach Ausspruch der Kündigung unterbreitetes Änderungsangebot vorbehaltlos ablehnt und später darauf verweist, er würde ein ihm früher gemachtes Änderungsangebot unter Vorbehalt angenommen haben, bedarf es der tatrichterlichen Würdigung, ob trotzdem angenommen werden kann, daß er ein entsprechendes Angebot vor Ausspruch der Kündigung zumindest unter Vorbehalt angenommen hätte (im übrigen wird auf die Entscheidungsgründe des Urteils vom 27. September 1984, aaO, verwiesen).

b) Im vorliegenden Falle finden die im Urteil vom 27. September 1984 aufgestellten Grundsätze noch keine Anwendung, weil bei einem abgeschlossenen Kündigungssachverhalt der Arbeitgeber darauf vertrauen darf, daß seine Kündigung nach der bisherigen Rechtsprechung beurteilt wird (vgl. BAG Urteil vom 29. März 1984 - 2 AZR 429/83 -, unter III 5 der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen, sowie Urteil vom 27. September 1984). Nach der bisherigen ständigen Rechtsprechung des Senats (BAG 25, 278, 279 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 und Urteil vom 5. August 1976 - 3 AZR 110/75 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit, unter II 3 b der Gründe) kommt es damit darauf an, ob die Klägerinnen vor oder unmittelbar nach Ausspruch der Kündigungen ihre Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung in Lauingen mitgeteilt haben. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit festgestellt, die Klägerinnen seien nicht bereit gewesen, zu im übrigen denselben arbeitsvertraglichen Bedingungen in Lauingen weiterzuarbeiten. Auch an diese Feststellungen des Berufungsgerichts ist der Senat gebunden, da sie nicht mit Verfahrensrügen angegriffen worden sind.



Die Klägerinnen haben auch selbst dargelegt, ihnen sei eine Weiterbeschäftigung in Lauingen unzumutbar und haben in den Vorinstanzen hierauf ihren ersten Hilfsantrag gestützt.

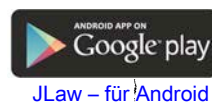
Im übrigen wäre selbst nach den im Urteil vom 27. September 1984 (aaO) aufgestellten Grundsätzen zum ultima-ratio-Prinzip von der Beklagten eine vorherige Änderungskündigung nicht zu fordern, weil die Weiterbeschäftigung zu geänderten Bedingungen den Klägerinnen nach ihrem eigenen Vortrag und angesichts der Verkehrsbedingungen und der familiären Verhältnisse (Pflege des kranken Kindes) auch objektiv unzumutbar waren.

4. Die Kündigungen sind auch nicht deshalb absolut sozial ungerechtfertigt, weil der Betriebsrat der Betriebsstätte in Lauingen den beabsichtigten Kündigungen gemäß § 102 Abs. 3 Nr. 3 und 5 BetrVG i.V.m. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 und Satz 3 KSchG widersprochen hätte (BAG 25, 278, 286 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969). Es liegt nämlich kein wirksamer Widerspruch vor. Zwar war der Betriebsrat des Werkes Lauingen auch für die Nähfiliiale Harburg zuständig. Davon sind die Beklagte und der Betriebsrat des Werkes Lauingen auch zutreffend ausgegangen. Auch wenn die Produktionsstätte in Harburg gemäß §§ 1, 4 Nr. 1 BetrVG als Betriebsteil selbständig gewesen sein sollte, war der Betriebsrat in Lauingen jedenfalls deshalb auch für das Werk Harburg zuständig, weil die Arbeitnehmer in Harburg ihn mitgewählt und den Betriebsbegriff nicht o f f e n s i c h t l i c h verkannt hatten (vgl. u.a. BAG 15, 235, 238 = AP Nr. 6 zu § 3 BetrVG; BAG 30, 12, 19 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrVG 1972). Bei die-



sem Sachverhalt war die Wahl des Betriebsrats allenfalls anfechtbar. Fehlt es wie vorliegend an einer Anfechtung, so ist der in Verkennung des Betriebsbegriffs gewählte Betriebsrat für die Dauer seiner Amtszeit das rechtmäßig fungierende betriebsverfassungsrechtliche Vertretungsorgan.

Aber der Widerspruch des Betriebsrats vom 26. Januar 1982 erfüllt nicht die Voraussetzungen eines wirksamen Widerspruchs gemäß § 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG. Bei dem Widerspruch handelt es sich um eine nichttypische Willenserklärung, die an sich durch das Revisionsgericht nicht ausgelegt werden kann (vgl. BAG 22, 424, 426 = AP Nr. 33 zu § 133 BGB), hier aber gleichwohl der Auslegung durch das Revisionsgericht unterliegt, weil das Landesarbeitsgericht keine Auslegung vorgenommen hat, alle für die Auslegung erheblichen Umstände vorliegen und besondere Umstände des Einzelfalles, die der Auslegung eine besondere, der Beurteilung durch das Revisionsgericht entzogene Richtung geben könnten, ausscheiden (BAG Urteil vom 4. März 1961 - 5 AZR 169/60 - AP Nr. 21 zu § 611 BGB Gratifikation, unter III 1 der Gründe; BGHZ 65, 107). Bei dem Widerspruch eines Betriebsrats handelt es sich nämlich um eine Urkunde, die regelmäßig aus sich heraus auszulegen ist, weil der Betriebsrat gemäß § 102 Abs. 3 BetrVG in Verbindung mit Abs. 2 BetrVG darin innerhalb der Wochenfrist seine Widerspruchsgründe abschließend dem Arbeitgeber mitzuteilen hat (BAG Beschluß vom 3. Juli 1984 - 1 ABR 74/82 - unter B 2 c der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 102 Rz 150; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 102 Rz 38). Der Betriebsrat hat zu allen beab-



sichtigten Kündigungen gemeinsam lediglich erklärt, ihm sei mitgeteilt worden, durch die Stilllegung der Nähfiliale würden im Werk Lauingen neue Arbeitsplätze geschaffen. Es sei ihm nicht bekannt, inwieweit den Betroffenen offeriert worden sei, die Möglichkeit in Lauingen zu nutzen. Ein wirksamer Widerspruch nach § 103 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG setzt aber voraus, daß der Betriebsrat auch bei einer Massenkündigung für jeden einzelnen Arbeitnehmer konkret angibt, auf welchem freien Arbeitsplatz dieser beschäftigt werden könnte, zumindest aber, wie er sich dessen Weiterbeschäftigung vorstellt. Das gilt insbesondere dann, wenn sechzehn betroffenen Arbeitnehmerinnen höchstens acht freie Arbeitsplätze gegenüberstehen (vgl. LAG Düsseldorf, Urteil vom 26. Juni 1980 - 3 Sa 242/80 - DB 1980, 2043 f.; KR-Etzel, 2. Aufl., § 102 BetrVG Rz 163 b; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz 133 m.w.N.). Dem wird der Widerspruch des Betriebsrates mit der angegebenen Begründung nicht gerecht.

II. Die Revision der Klägerin L ist auch insoweit unbegründet, als sie in der Revisionsbegründungsschrift hilfsweise erstmals die Feststellung begehrt, daß ihr Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten nicht vor dem 31. März 1982 aufgelöst worden ist. Dieser Hilfsantrag der Klägerin L ist gemäß § 561 Abs. 1 ZPO unzulässig. Grundsätzlich können in der Revisionsinstanz Anträge nicht mehr geändert und keine neuen Anträge gestellt werden. Der Schluß der Berufungsverhandlung bildet nicht nur bezüglich des tatsächlichen Vorbringens, sondern auch bezüglich der Anträge die Urteilsgrundlage für das Revisionsgericht (BAG Urteil vom 25. Juni 1981



↳ 2 AZR 219/79 - AP Nr. 1 zu § 256 ZPO 1977; BGH Urteil vom 21. Dezember 1960 - VIII ZR 145/59 - NJW 1961, 777, 779). Etwas anderes kann nur gelten, wenn es sich gemäß § 264 ZPO deshalb nicht um eine Klageänderung handelt, weil ohne Änderung des Klagegrundes der Klageantrag in der Hauptsache beschränkt wird und sich der zugrundeliegende Sachverhalt gegenüber den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht geändert hat oder auf unstreitigem Parteivorbringen beruht. Das gleiche gilt, wenn nach Schluß der Berufungsverhandlung eingetretenen Veränderungen der Umstände Rechnung getragen wird. Zwar ist hier der Hilfsantrag im Ergebnis ein Minus zu dem Hauptantrag, weil die Klägerin anders als bei diesem nicht die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung insgesamt, sondern nur deren Wirksamwerden nicht vor einem bestimmten Termin begehrt. Deshalb müßte der Klägerin bei hinreichendem Tatsachenvortrag unter Abweisung im übrigen dieser Hilfsantrag ohnehin zugesprochen werden. Der neue Antrag darf aber nicht zur Folge haben, daß die Würdigung eines Sachverhalts erforderlich wird, der der Beurteilung durch den Tatrichter noch nicht zugänglich gewesen ist (BGH Urteil vom 4. Mai 1961 - III ZR 222/59 - LM Nr. 27 zu § 561 ZPO; Stein/Jonas/Grunsky, ZPO, 20. Aufl., § 561 Rz 4). Gerade dies ist vorliegend der Fall.

Für die hilfsweise beehrte Feststellung der Klägerin
L gibt es drei mögliche Rechtsgrundlagen. Eine Feststellung des Wirksamwerdens der ordentlichen Kündigung nicht vor dem 31. März 1982 könnte sich auf die Nichteinhaltung der gemäß § 622 Abs. 2 BGB maßgeblichen Kündigungsfristen stützen,



also auf einen anderen Klagegrund. Insoweit würde es auch an dem erforderlichen unstreitigen Parteivorbringen bzw. den notwendigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts fehlen. Dies wäre ebenso der Fall, wenn die Klägerin ihren Hilfsantrag auf § 1 Abs. 2 KSchG mit der Überlegung stützen würde, die wegen beabsichtigter Betriebsschließung an sich sozial gerechtfertigte Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses könnte frühestens zum Zeitpunkt der Betriebsschließung, dem 31. März 1982, sozial gerechtfertigt sein. Auf diesen rechtlichen Gesichtspunkt müßte die Beklagte aber zumindest gemäß § 278 Abs. 3 ZPO hingewiesen werden, damit sie Gelegenheit erhielte, hierzu Tatsachen vorzutragen. Schließlich könnte die Klägerin ihren Hilfsantrag auch als zeitlich begrenzten teilweisen Hauptantrag stellen. Insoweit wären zwar keine weiteren Feststellungen erforderlich und auch der Klagegrund kein anderer Punkt. Der Hilfsantrag wäre auf dieser Rechtsgrundlage aber mangels Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig, weil er nur begründet sein könnte, wenn auch der Hauptantrag begründet wäre.

Mußte demgemäß auch der in der Revision erstmals gestellte Hilfsantrag ohne Erfolg bleiben, so war die Revision insgesamt zurückzuweisen.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO. Entsprechend den unterschiedlichen Streitwerten aufgrund der unterschiedlich



langen Wochenarbeitszeit tragen von den Kosten die Klägerin
H 1/3 und die Klägerin L 2/3.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller

Dr. Harder

Baerbaum





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

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)