

Aktenzeichen: 2 AZR 657/96
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 18. September 1997
- 2 AZR 657/96 -

I. Arbeitsgericht
Reutlingen

Urteil vom 30. Oktober 1995
- 6 Ca 175/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 06. Mai 1996
- 15 Sa 159/95 -

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

Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Kündigung

Gesetz:

KSchG § 1; BetrVG § 102

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 657/96

15 Sa 159/95 Baden-Württemberg

Verkündet am
18. September 1997

Anderl,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. September 1997 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Bröhl



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

sowie die ehrenamtlichen Richter Baerbaum und Dr. Fischer
für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
6. Mai 1996 - 15 Sa 159/95 - wird auf ihre Kosten
zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die 1964 geborene Klägerin (ledig, ein Kind) war seit Januar 1991 bei der Beklagten in deren Filiale B als Näherin zu einer Bruttovergütung von zuletzt 3.500,00 DM beschäftigt. Die Beklagte stellt Damen- und Kinderwäsche her und beschäftigte in ihrem Hauptbetrieb 117 Näherinnen und in der Filiale B 127 Näherinnen. Außerdem bestanden ausländische Betriebsstätten in Portugal und Rumänien. Im März 1995 faßte die Beklagte den Entschluß, weitere Teile ihrer Produktion ins Ausland zu verlagern. Während bislang in Deutschland rund 40 % der von der Beklagten hergestellten und vertriebenen Teile konfektioniert wurden, sollten schon im Jahre 1995 nur noch 16 % aller Teile in Deutschland hergestellt werden, insbesondere Muster, Mustervervielfältigungen und solche modische Waren, die entweder vom Schwierigkeitsgrad her oder aufgrund der gesetzten Lieferzeiten nicht im Ausland produziert werden können. Am 5. April 1995 vereinbarten die Beklagte und der im Betrieb bestehende Betriebsrat einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Von der Betriebs Einschränkung sollten danach 55 namentlich benannte Personen betroffen sein. Unter Berücksichtigung der maßgeblichen Kündigungs-

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

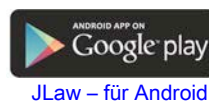
- 3 -

fristen sollten 35 Kündigungen sofort erfolgen, weitere 20 Kündigungen spätestens bis zum 31. Dezember 1995. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin wurde im Rahmen dieses Personalabbaus am 7. April zum 31. Mai 1995 gekündigt. Ihr steht nach dem Sozialplan eine Abfindung in Höhe von 1.740,00 DM zu. Inzwischen hat die Beklagte im August 1995 ihre Filiale B ganz geschlossen.

Die Klägerin hält die Kündigung für sozialwidrig. Sie hat geltend gemacht, die bindende Unternehmerentscheidung der Beklagten liege allein darin, die Arbeitskapazitäten, die zur Herstellung der Teile erforderlich seien, die nicht in Deutschland produziert werden sollten, ins Ausland zu verlagern. Es sei nicht verständlich, weshalb sich diese Unternehmerentscheidung im Werk B derart auswirke, daß 55 Arbeitnehmerinnen im Jahre 1995 hätten entlassen werden müssen. Noch weniger sei nachvollziehbar, weshalb 35 Arbeitnehmerinnen bis zum 30. Juni und weiteren 20 Arbeitnehmerinnen am 31. Dezember 1995 habe gekündigt werden sollen. Wenn nach dem eigenen Zahlenwerk der Beklagten neun Arbeitsplätze wegfielen, stehe damit noch nicht fest, daß sieben Entlassungen schon zum 30. Juni 1995 erforderlich gewesen seien. Die Kündigung sei auch wegen fehlerhafter Sozialauswahl unwirksam. Insbesondere die Arbeitnehmerin S sei sozial weniger schutzbedürftig als sie. Es sei auch eine Änderungskündigung in der Form in Betracht gekommen, sie im Hauptbetrieb zu beschäftigen; sie könne allerdings nicht sagen, ob zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung im Hauptbetrieb Arbeitsplätze frei gewesen seien. Schließlich seien auch die Ausführungen der Beklagten zur Anhörung des Betriebsrats nicht ausreichend.



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



Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 7. April zum 31. Mai 1995 beendet worden ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, schwerpunktmäßig erfasse die Kapazitätsreduzierung die von der Klägerin verrichteten Arbeitsgänge Börtchen- und Spitzenannähen. Weil die Standardartikel ins Ausland verlagert und nur noch die arbeitsaufwendigeren Teile in Deutschland produziert würden, verringere sich auch der prozentuale Anteil der einfacheren Arbeitsgänge Börtchen- und Spitzenannähen an der in Deutschland verbliebenen Produktion. Für die Arbeitsgänge Spitzen- und Börtchenannähen verfüge sie über 29 Arbeitsplätze. Die geplante Kapazitätsreduzierung führe zu einer Einsparung von 8,87 Vollzeitnäherinnen. Aus diesem Grund habe sie sich entschlossen, sieben Arbeitsplätze in diesem Bereich bis zum 30. Juni 1995 abzubauen. Die entsprechenden Nähmaschinen würden aus dem Betrieb entfernt. Was die Sozialauswahl anbelange, so werde im Betrieb B keine Arbeitnehmerin mit einer kürzeren Betriebszugehörigkeit als die Klägerin weiterbeschäftigt. Frau S , die inzwischen auch entlassen worden sei, sei aufgrund ihrer längeren Betriebszugehörigkeit und ihrer weiteren Sozialdaten sozial schutzbedürftiger als die Klägerin, außerdem wegen ihrer Zusatzausbildung als Kontrolleurin und ihres weitergefächerten Tätigkeitsbereichs mit der Klägerin nicht vergleichbar. Auch mit den Arbeitnehmerinnen des Hauptbetriebs sei die Klägerin nicht vergleichbar, weil sie nicht im Wege des Direktionsrechts dorthin hätte versetzt werden



können. Der Betriebsrat sei ordnungsgemäß über die Kündigungsgründe informiert worden. Seit der Wirtschaftsausschußsitzung vom Dezember 1994 bis hin zu den Verhandlungen über den Interessenausgleich und Sozialplan und die Anhörung zu den Kündigungen sei der Betriebsrat in allen Einzelheiten über die erforderlichen Personalmaßnahmen informiert worden, es hätten ihm sämtliche Personallisten mit den erforderlichen Sozialdaten aller Arbeitnehmer vorgelegen und er habe die soziale Auswahl mitberaten und den Kündigungen zugestimmt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Die Kündigung der Beklagten hat das Arbeitsverhältnis der Parteien beendet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung sei nicht schon wegen fehlerhafter Betriebsratsanhörung unwirksam. Die Beklagte habe im einzelnen dargelegt, welche Informationen über die betriebsbedingten Kündigungsgründe und die soziale Auswahl sie dem Betriebsrat erteilt habe. Die Einwendungen der Klägerin hiergegen träfen, soweit sie näher ausgeführt seien, nicht zu, im übrigen seien sie unsubstantiiert. Es habe auch ein betriebsbedingter Grund vorgelegen, der die Kündigung der Klägerin



erforderlich gemacht habe. Mit der von der Beklagten beschlossenen Produktionsverlagerung ins Ausland sei ein Überhang an Nähkapazitäten in den inländischen Betrieben einhergegangen. Dieser habe nach der von der Beklagten angestellten Prognose der Plandaten eine Reduzierung der vorhandenen Kapazität in den Arbeitsgängen Spitzen- und Börtchenannähen erforderlich gemacht. Wenn sich anhand der Plandaten rein rechnerisch sogar eine Einsparung von 8,87 Vollzeitnäherinnen in diesem Bereich ergeben und die Beklagte trotzdem nur sieben Näherinnen entlassen habe, führe dies nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Auch die getroffene Sozialauswahl sei nicht zu beanstanden. Schließlich bestehe kein Anhaltspunkt dafür, daß die Kündigung der Klägerin durch eine Weiterbeschäftigung etwa im Hauptwerk der Beklagten vermeidbar gewesen sei.

II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung.

1. Zutreffend ist das Berufungsgericht davon ausgegangen, daß die Kündigung der Beklagten nicht sozialwidrig ist.

a) Bei der Frage, ob eine ordentliche Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt ist, weil dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin 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 Sach-



verhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob es in sich widerspruchsfrei ist (ständige Senatsrechtsprechung z.B. Urteil vom 30. Mai 1985 - 2 AZR 321/84 - AP Nr. 24 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu II der Gründe). Danach ist das angegriffene Urteil revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

b) Dringende betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG können sich aus innerbetrieblichen oder außerbetrieblichen Gründen ergeben. Eine Kündigung ist aus innerbetrieblichen Gründen gerechtfertigt, wenn sich der Arbeitgeber im Unternehmensbereich zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, bei deren Umsetzung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt (vgl. u.a. BAG Urteil vom 29. März 1990 - 2 AZR 369/89 - BAGE 65, 61 = AP Nr. 50 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; Urteil vom 26. September 1996 - 2 AZR 200/96 - AP Nr. 80 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Vorliegend beruft sich die Beklagte auf solche innerbetrieblichen Gründe, indem sie geltend macht, sie habe die Unternehmerentscheidung getroffen, die gesamte Konfektion schrittweise in ihre ausländischen Betriebsstätten zu verlagern.

Von den Arbeitsgerichten voll nachzuprüfen ist, ob eine derartige unternehmerische Entscheidung tatsächlich vorliegt und durch ihre Umsetzung das Beschäftigungsbedürfnis für einzelne Arbeitnehmer entfallen ist. Dagegen ist die unternehmerische Entscheidung selbst nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder



ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (Senatsurteile vom 30. April 1987 - 2 AZR 184/86 - BAGE 55, 262 = AP Nr. 42 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung und vom 26. September 1996 - 2 AZR 200/96 - AP Nr. 80 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Die Entscheidung der Beklagten, Teile ihrer Produktion ins Ausland zu verlagern, stellt danach eine von den Gerichten nur eingeschränkt überprüfbare Unternehmerentscheidung dar; daß diese Entscheidung etwa willkürlich sein könnte, ist nicht ersichtlich und wird auch von der Klägerin nicht geltend gemacht. Diese Unternehmerentscheidung wirkte sich unmittelbar auf den Beschäftigungsbetrieb der Klägerin aus. In dem Maße, in dem Arbeitskapazitäten ins Ausland verlagert werden sollten, entstanden im Betrieb B Überkapazitäten und es entfiel dadurch das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung einer entsprechenden Anzahl von Arbeitnehmerinnen. Die Plandaten, aufgrund derer die Beklagte diese Überkapazität errechnet hat, hat sie im einzelnen schlüssig dargelegt. Auch von der Klägerin wird letztlich nicht bestritten, daß durch die Verlagerung des überwiegenden Teils der Produktion ins Ausland im Beschäftigungsbereich der Klägerin eine Überkapazität entstand, die zumindest sieben Vollzeitarbeitsplätzen entsprach. Damit bestand für die Beklagte ein dringendes betriebliches Erfordernis i.S.v. § 1 Abs. 2 KSchG, im Bereich Börtchen- und Spitzenannähen zumindest sieben Arbeitnehmerinnen betriebsbedingt zu entlassen.

c) Der Wirksamkeit der Kündigung steht nicht, wie die Revision geltend macht, entgegen, daß die Beklagte nur sieben Kündigungen ausgesprochen hat, obwohl nach den Plandaten möglicherweise sogar



eine Überkapazität in Höhe von 8,87 Vollzeitarbeitsplätzen entstand. Bei der Prüfung, ob ein dringendes betriebliches Erfordernis für die Kündigung eines Arbeitnehmers vorlag, kommt es nur darauf an, ob unter Respektierung einer etwa bindenden Unternehmerentscheidung mit dem geringeren Arbeitsanfall auch das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung für den gekündigten Arbeitnehmer entfallen oder innerhalb einer Gruppe vergleichbarer Arbeitnehmer gesunken ist. Eine Kongruenz zwischen dem Umfang des Arbeitsausfalls und der Zahl der Entlassenen ist nicht erforderlich, es liegt vielmehr im unternehmerischen Ermessen des Arbeitgebers, ob er im Verhältnis zu dem fehlenden Arbeitskräftebedarf Personal abbaut oder nur einen Teil der überzähligen Arbeitnehmer entläßt und die übrigen z.B. als Personalreserve behält (so schon Senatsurteil vom 22. Oktober 1987 - 2 AZR 147/87 - RzK I 5 c Nr. 23). Dies muß erst recht gelten, wenn die unternehmerische Entscheidung anhand einer Kapazitätsberechnung zu treffen war, die auf mit gewissen Unsicherheitsfaktoren behafteten Plandaten beruhte; hier liegt es allein im unternehmerischen Ermessen des Betriebsinhabers, ob er diesen Plandaten voll vertraut oder zur Vermeidung von Personalengpässen doch nur eine geringere Anzahl von Arbeitnehmerinnen entläßt, als dies nach der Kapazitätsberechnung eigentlich möglich wäre.

d) Zu Unrecht rügt die Revision, das unternehmerische Konzept sei von der Beklagten nicht schlüssig dargelegt im Hinblick darauf, daß über die zum 30. Juni 1995 eingesparten Arbeitskapazitäten hinaus mit Wirkung zum 31. März 1996 weitere 20 Entlassungen geplant gewesen seien. Wie das Berufungsgericht unter Hinweis auf



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



den Interessenausgleich und Sozialplan zutreffend darlegt, bedingen allein die bis 30. Juni 1995 aufgrund der unternehmerischen Entscheidung der Beklagten geplanten Kapazitätsverlagerungen ins Ausland eine Entlassung von 35 Arbeitnehmerinnen, darunter zumindest sieben Arbeitnehmerinnen beim Spitzen- und Börtchenannähen.

e) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht auch davon ausgegangen, daß die Kündigung der Klägerin nicht durch ihre Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens vermieden werden konnte (§ 1 Abs. 2 Ziff. 1 b KSchG). Die Klägerin hat selbst zuletzt nicht mehr behauptet, im Hauptbetrieb der Beklagten habe eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für sie bestanden.

f) Daß die Beklagte bei der Auswahl der Klägerin soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt habe (§ 1 Abs. 3 KSchG), rügt die Klägerin mit der Revision ebenfalls nicht mehr. Die Ausführungen des Berufungsgerichts in diesem Punkt sind auch rechtlich nicht zu beanstanden.

2. Die Wirksamkeit der Kündigung scheitert ebenfalls nicht, wie die Revision geltend macht, an § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG.

a) An die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers im Anhörungsverfahren sind nicht dieselben Anforderungen zu stellen, wie an die Darlegungslast im Kündigungsschutzprozeß. Es gilt der Grundsatz der sog. "subjektiven Determination", demzufolge der Betriebsrat



immer dann ordnungsgemäß angehört worden ist, wenn der Arbeitgeber ihm die aus seiner Sicht tragenden Umstände unterbreitet hat (vgl. Senatsurteil vom 22. September 1994 - 2 AZR 31/94 - BAGE 78, 39, 46 = AP Nr. 68 zu § 102 BetrVG 1972, zu II 2 der Gründe, m.w.N.; Senatsurteil vom 27. Februar 1997 - 2 AZR 302/96 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, zu II 5 a der Gründe). Der Arbeitgeber hat die von ihm für maßgeblich erachteten Kündigungsgründe bei der Anhörung so zu umschreiben, daß der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe prüfen und sich über seine Stellungnahme schlüssig werden kann (Senatsurteil vom 22. September 1994, aaO). Der Arbeitgeber kann solche Kündigungsgründe, die ihm im Zeitpunkt der Unterrichtung des Betriebsrats bereits bekannt waren, die er aber dem Betriebsrat nicht mitgeteilt hatte, im Prozeß nicht nachschieben (BAG Urteil vom 1. April 1981 - 7 AZR 1003/78 - BAGE 35, 190 = AP Nr. 23 zu § 102 BetrVG 1972). Um ein Nachschieben von Kündigungsgründen handelt es sich aber nicht, wenn der Arbeitgeber die dem Betriebsrat mitgeteilten Kündigungsgründe im Prozeß nur weiter erläutert und konkretisiert, ohne daß dies den Kündigungssachverhalt wesentlich verändert (Senatsurteile vom 7. November 1996 - 2 AZR 720/95 - n.v. und vom 27. Februar 1997 - 2 AZR 302/96 -, aaO).

b) Danach kann keine Rede davon sein, daß die Beklagte den Betriebsrat zu einer anderen Maßnahme (Entlassung von neun Arbeitnehmerinnen im Bereich Spitzen- und Börtchenannähen) angehört hat, als sie schließlich durchgeführt hat (Entlassung von sieben Arbeitnehmerinnen). Nach den den Senat bindenden (§ 561 ZPO) Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die auch die Klägerin



nicht, erst recht nicht mit einer zulässigen Verfahrensrüge angreift, hat die Beklagte dem Betriebsrat in allen Einzelheiten die Plandaten mitgeteilt, die die erforderliche Kapazitätseinsparung belegten. Wenn dann in dem Interessenausgleich und Sozialplan der Abbau einer bestimmten Anzahl von Arbeitsplätzen festgelegt und die zu entlassenden Arbeitnehmerinnen sogar namentlich benannt worden sind, so ist der Betriebsrat exakt zu der Maßnahme angehört worden, die die Beklagte durchgeführt hat.

c) Auch die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe den eingehenden Sachvortrag der Klägerin im Schriftsatz vom 26. Oktober 1995 unberücksichtigt gelassen und deshalb das Vorbringen zu der angeblich fehlerhaften Betriebsratsanhörung zu Unrecht als unsubstantiiert angesehen, ist unberechtigt. Der Tatbestand des angefochtenen Urteils geht ausdrücklich auf die Einwendungen der Klägerin gegen eine ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung ein, außerdem wird in den Entscheidungsgründen nochmals das Vorbringen aus diesem Schriftsatz im einzelnen zitiert, und das Landesarbeitsgericht setzt sich damit auseinander.

d) Es ist schließlich auch nicht rechtlich zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht im übrigen den Sachvortrag der Klägerin zu der angeblich mangelnden Betriebsratsanhörung als unsubstantiiert angesehen hat. Da das Berufungsgericht sich mit dem Vorbringen der Klägerin zur Betriebsratsanhörung, soweit es konkretisiert worden ist, ausdrücklich auseinandergesetzt hat, kann sich der Vorwurf mangelnder Substantiierung nur auf das übrige, in den Entscheidungsgründen nicht behandelte Vorbringen der Klägerin zu



§ 102 BetrVG beziehen. Insoweit zeigt aber auch die Revision kein Vorbringen der Klägerin in den Tatsacheninstanzen auf, das das Berufungsgericht bei seiner Entscheidung nicht berücksichtigt hätte und das bei seiner Berücksichtigung zur Fehlerhaftigkeit der Betriebsratsanhörung führen würde. Erst recht liegt insoweit keine nach § 554 Abs. 3 Ziff. 3 b ZPO zulässige Verfahrensrüge vor. Soweit die Revision die Verletzung des § 139 ZPO rügt, ist diese Rüge unzulässig, denn es fehlt die Angabe, welche Frage das Gericht hätte stellen sollen und welche Antwort auf eine entsprechende Frage hin erfolgt wäre.

Etzel

Bitter

Bröhl

Fischer

Baerbaum





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)