
Datum: 12.03.2014
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 11. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 11 Sa 864/13
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2014:0312.11SA864.13.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Aachen, 6 Ca 3987/12
Schlagworte: Betriebsratsanhörung, Änderungskündigung, Beendigungskündigung
Normen: § 102 BetrVG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Parallelentscheidung zu 11 Sa 557/13

Tenor:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 06.06.2013 – 6 Ca 3987/12 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Kündigung.

2

Der Kläger ist seit dem August 2002 in dem Kalkwerk H als Mitarbeiter in der Produktion beschäftigt. Die Beklagte erwarb das Kalkwerk Ende des Jahres 2011. Am 05.09.2012 schloss die Beklagte wegen der beabsichtigten Schließung des Kalkwerks mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan. Der Interessenausgleich sah in § 4 Ziffer 3. u. a. vor, dass den von der Schließung betroffenen Mitarbeitern ein Weiterbeschäftigungsangebot in einem der anderen Werke der Beklagten bzw. der R unterbreitet wird. Den Arbeitnehmern wurde eine Annahmefrist von drei Wochen eingeräumt.

3

Wegen der Einzelheiten des Interessenausgleichs und Sozialplans vom 05.09.2012 wird auf Bl. 81 ff. d. A. verwiesen.

Mit Schreiben vom 05.09.2012 bot die Beklagte dem Kläger eine Weiterbeschäftigung als Ausgeber im Magazin im Werk F in Wülfrath an. Wegen der Einzelheiten des Angebotsschreibens wird auf Bl. 90 ff. d. A. Bezug genommen. 4

Unter dem 10.09.2012 hörte die Beklagte den Betriebsrat im Rahmen einer Sammelanhörung vorsorglich zur Kündigung der Arbeitsverhältnisse an, weil sie damit rechnete, dass kein Mitarbeiter das unterbreitete Angebot annehmen werde, so dass allen Arbeitnehmern nach Ablauf der dreiwöchigen Annahmefrist betriebsbedingt gekündigt werden müsse. Mit der Sammelanhörung erfolgte zugleich eine Unterrichtung nach § 17 Abs. 2 KSchG. Dem Anhörungsschreiben war eine Liste mit den Sozial- und Vertragsdaten der Mitarbeiter, das jeweilige Stellenangebot für den Mitarbeiter sowie die vorbereitete Anzeige von Entlassungen für die Bundesagentur für Arbeit zur Stellungnahme beigelegt. Wegen der weiteren Einzelheiten des Anhörungsschreibens vom 10.09.2012 nebst Anlagen wird auf Bl. 95 ff. d. A. verwiesen. 5

Der Kläger teilte der Beklagten mit Schreiben vom 26.09.2012 (Bl. 111 d. A.) mit, dass für ihn ein freiwilliger Wechsel nach W nicht in Betracht komme. Er bat um den Ausspruch einer Änderungskündigung, damit er von den ihm gesetzlich zustehenden Rechten im Sinne von § 2 KSchG Gebrauch machen könne. 6

Mit Schreiben vom 28.09.2012 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sie seiner Bitte nach Ausspruch einer Änderungskündigung nachkomme. Aus Anlass der Stilllegung des Kalkwerks kündigte sie das Arbeitsverhältnis zum 28.02.2013 und unterbreitete dem Kläger nochmals das ihm mit Schreiben vom 05.09.2012 mitgeteilte Angebot zur Weiterbeschäftigung ab dem Ablauf der Kündigungsfrist. Wegen der weiteren Einzelheiten der Änderungskündigung vom 28.09.2012 wird auf Bl. 10 f. d. A. Bezug genommen. 7

Der Kläger nahm das Änderungsangebot nicht unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung der Änderung der Arbeitsbedingungen an. 8

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 06.06.2013 (Bl. 220 ff. d. A.) festgestellt, dass die Kündigung vom 28.09.2012 das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Beklagte habe den Betriebsrat nicht zu der Änderungskündigung angehört. Wegen der weiteren Einzelheiten des streitigen und unstrittigen Vorbringens sowie der Antragstellung der Parteien erster Instanz wird auf den Tatbestand, wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf die Entscheidungsgründe der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen. 9

Gegen das ihr am 01.07.2013 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 19.07.2013 Berufung eingelegt und diese innerhalb der verlängerten Berufungsbegründungsfrist am 01.10.2013 begründet. 10

Die Beklagte meint, sie habe den Betriebsrat hinreichend auch zu der ausgesprochenen Änderungskündigung angehört, denn der Sammelanhörung sei unstrittig das mit Schreiben vom 05.09.2012 unterbreitete und auch in finanzieller Hinsicht hinreichend bestimmte Änderungsangebot beigelegt gewesen. Der Kläger habe sich am neu angebotenen Arbeitsort die Arbeitsbedingungen detailliert erklären lassen. 11

Die Beklagte beantragt, 12

unter Abänderung des angefochtenen Urteils die Klage insgesamt abzuweisen. 13

Der Kläger beantragt, 14

die Berufung kostenpflichtig abzuweisen. 15

Der Kläger verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Der Betriebsrat sei nur zur Beendigungskündigung, nicht aber zu einer Änderungskündigung angehört worden. Darüber hinaus sei der Betriebsrat unzureichend über die Gehaltsstruktur der in Aussicht gestellten Beschäftigung informiert worden. Da die Annahmefrist zum Zeitpunkt der Anhörung noch nicht abgelaufen gewesen sei, habe kein Kündigungsentschluss der Beklagten bestanden. Die Änderungskündigung sei im Übrigen unwirksam, da auf das Änderungsangebot vom 05.09.2012 lediglich Bezug genommen worden und die Höhe der Prämien und Zulagen unklar gewesen sei. 16

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf den Inhalt der im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze der Parteien vom 01.10.2013, 26.11.2013 und 06.03.2014, die Sitzungsniederschrift vom 12.03.2014 und den übrigen Akteninhalt Bezug genommen. 17

Entscheidungsgründe 18

I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig, denn sie ist nach § 64 Abs. 2 c) ArbGG statthaft und wurde ordnungsgemäß innerhalb der Fristen des § 66 Abs. 1 ArbGG eingelegt und begründet. 19

II. Die Berufung ist in der Sache unbegründet, denn das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend angenommen, dass die Kündigung vom 28.09.2012 das Arbeitsverhältnis nicht rechtswirksam aufgelöst hat, da die Beklagte den Betriebsrat zu der ausgesprochenen Kündigung nicht ordnungsgemäß im Sinne des § 102 Abs. 1 BetrVG angehört hat. Die Kündigung ist daher in entsprechender Anwendung des § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam. 20

1. Im Rahmen der Anhörung nach § 102 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat u.a. die Art der beabsichtigten Kündigung mitzuteilen. Dies gilt auch für das Verhältnis von Änderungs- und Beendigungskündigung. Die Anhörung zu einer Änderungskündigung kann die Anhörung zu einer Beendigungskündigung ebenso wenig ersetzen wie umgekehrt, denn bei der Beurteilung sind jeweils unterschiedliche rechtliche Kriterien und Interessen des betroffenen Arbeitnehmers sowie der vom Betriebsrat vertretenen Belegschaft maßgeblich (HaKo-Nägele, 4. Auflage, § 102 BetrVG Rdn. 89; APS-Koch, 4. Auflage, § 102 BetrVG Rdn. 100; GK-Raab, 9. Auflage, § 102 BetrVG Rdn. 51 m.w.N.). Hat der Arbeitgeber den Betriebsrat also lediglich zu einer Beendigungskündigung angehört und will er abweichend hiervon später „nur“ eine Änderungskündigung aussprechen, so hat er das Beteiligungsverfahren nach § 102 BetrVG erneut durchzuführen. Es handelt sich um eine unzureichende Unterrichtung über den Charakter der Maßnahme selbst, wenn statt der angekündigten Beendigungskündigung eine Änderungskündigung ausgesprochen wird. Der Betriebsrat ist im Rahmen der Anhörung auch über das dem Arbeitnehmer unterbreitete Änderungsangebot zu unterrichten. Nur wenn der Betriebsrat bei Änderungskündigungen auch die mit der Kündigung angebotenen neuen Arbeitsbedingungen kennt, ist er in der Lage, die Kündigungsründe in ihrer Tragweite zu prüfen und zu beurteilen, ob er ggfs. der Kündigung nach § 102 Abs. 3 Nr. 3 bis Nr. 5 BetrVG widersprechen soll (BAG, Urt. v. 27.05.1982 – 2 AZR 96/80 – m.w.N.). Der Arbeitgeber kann aber den Betriebsrat zugleich 21

sowohl zu einer Änderungskündigung als auch zu einer Beendigungskündigung anhören. Er kann offen lassen, ob er im Ergebnis eine Änderungs- oder eine Beendigungskündigung aussprechen wird, wenn der Kündigungssachverhalt für beide Alternativen bereits feststeht und jedenfalls eine der beiden Kündigungen ausgesprochen werden soll (BAG, Urt. v. 22.04.2010 – 2 AZR 991/08 – m.w.N.).

2. Die Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG ist eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung (BAG, Urt. v. 13.12.2012 – 6 AZR 348/11 – m.w.N.). Wegen der Ähnlichkeit geschäftsähnlicher Handlungen in Form von Willensäußerungen gelten die allgemeinen Vorschriften über Willenserklärungen für sie grundsätzlich in entsprechender Anwendung, soweit nicht spezifische Eigenarten und Interessenlagen entgegen stehen (BGH, Urt. v. 17.10.2000 – X ZR 97/99 – m.w.N.), so dass die Anhörung des Betriebsrates nach § 102 BetrVG – soweit auslegungsbedürftig - einer Auslegung nach Maßgabe der §§ 133, 157 BGB zugänglich ist. 22

3. Die Auslegung hat zu ermitteln, wie der Empfänger die Erklärung aufgrund des aus der Erklärung erkennbaren Willens unter Berücksichtigung der Verkehrssitte und der Grundsätze von Treu und Glauben vernünftigerweise verstehen konnte. Ziel der Auslegung ist die Ermittlung der objektiven, normativen Bedeutung der Erklärung, die Erklärender und Erklärungsempfänger gegen sich gelten lassen müssen. Dabei ist sowohl die Verständnismöglichkeit des Empfängers als auch das Interesse des Erklärenden daran zu berücksichtigen, dass sich der Empfänger darum bemüht, die Erklärung nicht misszuverstehen. Der Empfänger darf sich nicht einfach auf den wörtlichen Sinn der Erklärung verlassen, sondern muss seinerseits unter Berücksichtigung aller ihm erkennbaren Umstände, die dafür von Bedeutung sein können, danach trachten, das Gemeinte zu erkennen. Die Auslegung hat sich dabei an dem Grundsatz auszurichten, dass im Zweifel gewollt ist, was nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der recht verstandenen Interessenlage entspricht (BAG, Urt. v. 15.12.2005 – 2 AZR 148/05 – m.w.N.). Bei der Auslegung sind alle den Parteien erkennbaren Begleitumstände, die für den Erklärungsinhalt von Bedeutung sein können, zu berücksichtigen. Hierzu gehören insbesondere die Entstehungsgeschichte, der Zweck sowie die bestehende Interessenlage (vgl. z.B.: BAG, Urt. v. 19.11.2008 – 10 AZR 671/07 – m.w.N.). 23

4. Nach Auffassung der Berufungskammer musste der Betriebsrat unter Berücksichtigung der dargelegten Grundsätze zur Auslegung die Anhörung vom 10.09.2012 redlicher Weise nicht so verstehen, dass sie auch zu der Änderungskündigung erfolgt, wie sie später mit Schreiben vom 28.09.2012 ausgesprochen worden ist. 24

Der Wortlaut der Sammelanhörung vom 10.09.2012 enthält keinen ausdrücklichen Bezug zum Ausspruch einer beabsichtigten Änderungskündigung. Das Anhörungsschreiben enthält lediglich zahlreiche Hinweise zur beabsichtigten betriebsbedingten Kündigung, wenn die Mitarbeiter das unterbreitete Angebot nicht innerhalb der dreiwöchigen Annahmefrist gemäß Interessenausgleich annehmen. Die Ausführungen zur Begründung der Kündigung wegen der Stilllegung des Betriebs in H, dem Wegfall aller Arbeitsplätze und der Notwendigkeit der Entlassung derjenigen Mitarbeiter, die nicht in einem anderen Werk der Rh -Gruppe weiterarbeiten wollen, dokumentieren die Absicht des Arbeitgebers eine Beendigungskündigung im Falle der Nichtannahme des Angebots auszusprechen. In diesem Sinne fügt sich ein, dass der Betriebsrat mit der Anhörung ausdrücklich nach § 17 Abs. 2 KSchG unterrichtet und um Stellungnahme zur vorbehaltlosen Massenentlassung gebeten wurde. Dem Anhörungsschreiben in an keiner Stelle hinreichend klar zu entnehmen, dass sich die Beklagte im Falle der Ablehnung des Änderungsangebots aufgrund 25

Interessenausgleich die Option des Ausspruchs einer Änderungskündigung vorbehalten wollte. Sie hat zudem nicht verbindlich zum Ausdruck gebracht, dass sie das bereits aufgrund der Verpflichtung aus dem Interessenausgleich (dort § 4 Ziffer 3.) unterbreitete Angebot zur Weiterbeschäftigung trotz Ablehnung den Mitarbeitern inhaltlich identisch erneut im Rahmen der Änderungskündigung unterbreiten wird. Zwar hat die Beklagte den Betriebsrat informatorisch durch Vorlage sämtlicher Stellenangebote auch über die bereits unterbreiteten Angebote unterrichtet. Aus den Angebotsschreiben vom 05.09.2012 wiederum ergibt sich aber nicht, dass diese Angebote auch später im Rahmen einer Änderungskündigung unterbreitet werden. Die Angebotsschreiben verweisen einerseits in Ziffer 1. auf „Möglichkeiten“ der Weiterbeschäftigung, was aufgrund der Pluralform zunächst den Schluss auf mehrere Beschäftigungsalternativen zulässt, diese jedenfalls nicht ausschließt. Die Angebotsschreiben beschränken sich dann aber im Folgenden auf ein konkretes Angebot, ganz im Sinne des § 4 Ziffer 3. des Interessenausgleichs, der lediglich die Unterbreitung eines Änderungsangebots vorsah, ungeachtet ob im Einzelfall mehrere alternative Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen. Im Falle der Ablehnung des Angebots werden die Mitarbeiter in Ziffer 4. unmissverständlich darauf hingewiesen, dass im Falle der vorbehaltlosen und endgültigen Ablehnung des unterbreiteten Weiterbeschäftigungsangebots eine betriebsbedingte Kündigung zum nächstmöglichen ordentlichen Kündigungstermin erfolgen wird. Auch der Anhang zum Schreiben (Erklärung zum Schreiben der Geschäftsführung vom 5. September 2012) sieht durch Ankreuzen vor, dass der Mitarbeiter im Falle der Nichtannahme seine Kenntnis bekundet, dass aufgrund des Wegfalls des Arbeitsplatzes in H seine Entscheidung zur betriebsbedingten Kündigung führt. Ein wie auch immer gearteter Anhaltspunkt für die Annahme, dass die Mitarbeiter im Falle der Nichtannahme (auch) mit dem Ausspruch einer Änderungskündigung mit dem Inhalt des bereits unterbreiteten Änderungsangebots rechnen müssen, ist den Angebotsschreiben nicht zu entnehmen. Im Gegenteil bewirkt schon die Fristbindung des Angebots, dass es im Falle nicht rechtzeitiger Annahme erlischt. Es bedarf daher nach Ablehnung bzw. Fristablauf für ein späteres Angebot im Rahmen des Ausspruchs der Änderungskündigung eines neuen Änderungsangebots, welches dem bisherigen Angebot entsprechen kann, aber nicht muss. Der Arbeitgeber ist vielmehr frei, das Angebot abzuwandeln oder zu erweitern. Dies kann in seinem Sinne auch interessengerecht sein, denn er muss bei Ausspruch der Änderungskündigung beachten, dass im Falle der Annahme unter Vorbehalt das Änderungsangebot der gerichtlichen Prüfung der sozialen Rechtfertigung unterworfen wird, §§ 2 Satz 1, 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 und 2 KSchG. Schließlich spricht auch der weitere Ablauf und die eigene Wortwahl der Beklagten im Änderungskündigungsschreiben vom 28.09.2012 gegen die Annahme, mit der Sammelanhörung vom 10.09.2012 habe die Beklagte den Betriebsrat bereits zu einer beabsichtigten Änderungskündigung anhören wollen. Der Kläger hat ausdrücklich durch eigenes Schreiben vom 26.09.2012 einen „freiwilligen“ Wechsel auf den angebotenen Arbeitsplatz abgelehnt und zugleich um den Ausspruch einer Änderungskündigung gebeten, damit er von den ihm zustehenden Rechten im Sinne des § 2 KSchG Gebrauch machen kann. Die Beklagte hat im Kündigungsschreiben vom 28.09.2012 kundgetan, dass sie dieser Bitte nachkomme. Eines solchen Bezugs zu der Bitte des Klägers hätte es nicht bedurft, wenn die Beklagte bereits zuvor die Absicht des Ausspruchs einer Änderungskündigung ernsthaft in Erwägung gezogen hätte und den Betriebsrat hierzu habe anhören wollen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

26

V. Die Revision war nicht zuzulassen, da die Entscheidung auf den Besonderheiten des Einzelfalles beruht und eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung im Sinne des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht Gegenstand der Entscheidung war.

27

Rechtsmittelbelehrung

28

Gegen dieses Urteil ist kein Rechtsmittel gegeben. Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

29

