

Bundesarbeitsgericht
Zweiter Senat

Urteil vom 22. Oktober 2015
- 2 AZR 650/14 -
ECLI:DE:BAG:2015:221015.U.2AZR650.14.0

I. Arbeitsgericht Herford

Urteil vom 12. November 2013
- 1 Ca 1449/12 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 27. Juni 2014
- 18 Sa 67/14 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Außerordentliche betriebsbedingte Kündigung

Bestimmungen:

BGB § 626 Abs. 1; Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Paderborn idF vom 20. September 2011 (MAVO) § 1 Abs. 1, § 30 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 5, § 31 Abs. 1 bis Abs. 3; ArbGG § 72 Abs. 5; ZPO § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 650/14
18 Sa 67/14
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Oktober 2015

URTEIL

Schmidt, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Oktober 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Niemann sowie die ehrenamtlichen Richter Krichel und Eulen für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 27. Juni 2014 - 18 Sa 67/14 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung. 1

Die 1967 geborene Klägerin war seit 1988 im Labor des M Hospitals in H als medizinisch-technische Laborassistentin (MTLA) tätig. Trägerin des Krankenhauses ist seit 1989 die Beklagte. Diese betreibt außerdem das F Hospital in B und das S Hospital in R. Aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“ (AVR) in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung. 2

Im Herbst 2012 beschloss die Beklagte, das Labor im M Hospital aufzulösen. Nach einem neu entwickelten „Labor-Konzept“ sollten Routine-Untersuchungen künftig durch das Labor des F Hospitals miterledigt werden. Notfallmäßig vorzunehmende Untersuchungen sollten über im M Hospital zu errichtende „POCT-Labore“ abgewickelt werden. Bei dem Point-of-Care-Testing (POCT) werden mittels spezieller Messsysteme Vitalparameter erfasst. Die dafür benötigten Geräte wurden in der Notaufnahme des M Hospitals installiert. 3

Mitte September 2012 unterrichtete die Beklagte die im M Hospital bestehende Mitarbeitervertretung von ihrer Absicht, das Labor der Einrichtung zum 31. Dezember 2012 zu schließen. Anschließend Verhandlungen führten am 30. Oktober 2012 zum Abschluss eines freiwilligen Sozialplans und einer Dienstvereinbarung über das neue Labor-Konzept. 4

Mit - einheitlichem - Schreiben vom 23. Oktober 2012, das mit „Anhörung gem. §§ 30 bzw. 31 MAVO“ überschrieben ist, bat die Beklagte die Mitarbeitervertretung um Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung der Arbeitsverhältnisse der Klägerin und sieben weiterer Mitarbeiterinnen. Sie verwies auf ein vorangegangenes Gespräch und eine „Powerpoint-Präsentation“, die sie als Druckversion dem Schreiben beifügte. Weiter führte sie aus, die Schließung des Labors habe zur Folge, dass die Dienstverträge der dort tätigen Mitarbeiterinnen „aus betriebsbedingten Gründen ordentlich, bzw. bei den ordentlich unkündbaren Mitarbeiterinnen außerordentlich mit sozialer Auslauffrist gekündigt werden muss[t]en“. Dazu teilte sie die Namen sowie - in einer beigefügten Anlage - die Sozialdaten der „betroffenen Mitarbeiterinnen“ mit und gab an, eine Sozialauswahl sei mangels vergleichbarer Arbeitsplätze im M Hospital entbehrlich. Außerdem erklärte sie, anderweitige gleichwertige oder nicht gleichwertige Arbeitsplätze seien weder im M Hospital noch in den beiden anderen Häusern „vorhanden“. Die Mitarbeitervertretung gab hierzu keine Stellungnahme ab.

5

Mit Schreiben vom 8. November 2012 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien außerordentlich unter Einhaltung einer „sozialen“ Auslauffrist zum 30. Juni 2013.

6

Hiergegen hat sich die Klägerin rechtzeitig mit der vorliegenden Klage gewandt. Sie hat gemeint, eine außerordentliche Kündigung aus betrieblichen Gründen sei schon nach den AVR ausgeschlossen. Jedenfalls fehle es an einem wichtigen Grund. Weder seien ihre bisherigen Aufgaben entfallen noch habe die Beklagte dargetan, dass sie über andere freie Arbeitsplätze nicht verfüge. Geeignete Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten hätten durchaus bestanden, etwa in der Röntgenabteilung des M Hospitals. Nach einer Einarbeitungszeit von weniger als drei Monaten habe sie im Übrigen in verschiedenen weiteren - konkret bezeichneten - Bereichen des Hospitals beschäftigt werden können. Zumindest im Umfang von zwei bis drei Stunden täglich seien unterstützende Tätigkeiten bei der Bedienung der POCT-Geräte möglich gewesen. Auch in den beiden anderen Krankenhäusern hätten alternative Einsatzmöglichkeiten bestanden. Abgesehen davon habe die Beklagte bei der Sozialauswahl den relevanten Personenkreis verkannt. Die von ihr betriebenen Krankenhäuser

7

stunden unter einheitlicher Leitung und bildeten gemeinsam mit dem M Hospital einen Betrieb im kündigungsrechtlichen Sinne. Zudem fehle es an einer ordnungsgemäßen Beteiligung der Mitarbeitervertretung. Dieser sei nicht erläutert worden, wie die Beklagte zu der Einschätzung gelangt sei, Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bestünden nicht.

Die Klägerin hat beantragt

8

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung vom 8. November 2012 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Kündigung sei nach den AVR zulässig und aus wichtigem Grund gerechtfertigt. Nach Schließung des Labors im M Hospital habe sie die Klägerin nicht mehr beschäftigen können. Als MTLA habe sie nicht eingesetzt werden können. Die Übertragung anderer Aufgaben im M Hospital scheide aus. Die „POCT-Labore“ bediene seit deren Einrichtung das Ambulanzpersonal. Zwar werde dieses dabei von zwei Mitarbeitern aus dem F Hospital unterstützt, die auch die Wartung und Instandhaltung der Geräte übernommen hätten. Der dafür anzusetzende Arbeitsaufwand belaufe sich aber höchstens auf eine Stunde täglich. Einer Sozialauswahl habe es nicht bedurft. Jedes der von ihr betriebenen Krankenhäuser bilde einen eigenständigen Betrieb. Zu einer „Freikündigung“ besetzter vergleichbarer Stellen sei sie nicht verpflichtet gewesen. Die Mitarbeitervertretung habe sie ordnungsgemäß beteiligt. Diese sei über den Kündigungsgrund ausreichend unterrichtet worden.

9

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Begehren weiter, die Klage abzuweisen.

10

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das der Klage stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde durch die Kündigung vom 8. November 2012 nicht aufgelöst. 11

A. Die Revision ist zulässig. Sie ist innerhalb der Frist des § 74 Abs. 1 ArbGG ordnungsgemäß begründet worden. 12

I. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO gehört zum notwendigen Inhalt der Revisionsbegründung die Angabe der Revisionsgründe. Bei einer Sachrüge muss die Revisionsbegründung den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Dazu muss die Begründung eine Auseinandersetzung mit den Gründen des angefochtenen Urteils enthalten. Dies erfordert die genaue Darlegung der Gründe, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll (*BAG 2. Mai 2014 - 2 AZR 490/13 - Rn. 15; 13. November 2013 - 10 AZR 639/13 - Rn. 11*). Hat das Berufungsgericht seine Entscheidung auf mehrere voneinander unabhängige, selbständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt, muss die Revisionsbegründung jede von ihnen angreifen. Die Revisionsbegründung muss, ihre Berechtigung unterstellt, geeignet sein, die Entscheidung insgesamt infrage zu stellen. Andernfalls ist das Rechtsmittel unzulässig (*BAG 16. Dezember 2010 - 2 AZR 963/08 - Rn. 18; 17. Oktober 2007 - 4 AZR 755/06 - Rn. 10*). 13

II. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung gerecht. 14

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung sei nach § 30 Abs. 5 iVm. Abs. 1 MAVO unwirksam. Die Beklagte habe ihrer Pflicht, die Mitarbeitervertretung über die Gründe für die Kündigung zu unterrichten, nicht genügt. Der pauschale Hinweis auf das Fehlen einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit sei mit Blick auf die hohen materiell-rechtlichen Anforderungen, denen eine außerordentliche betriebsbedingte Kündigung mit Auslauffrist unterliege, 15

unzureichend. Die Beklagte habe vielmehr aufzeigen müssen, welche Maßnahmen zur Beschäftigung sie im Einzelnen geprüft und aus welchen Gründen sie diese als unzumutbar verworfen habe. Jedenfalls könnten die dazu im Prozess vorgetragenen Einzelheiten wegen der substanzlosen Unterrichtung der Mitarbeitervertretung keine Berücksichtigung finden mit der Folge, dass die Kündigung zumindest wegen unzureichender Darlegung eines Kündigungsgrundes iSv. § 626 Abs. 1 BGB unwirksam sei.

2. Die anzufechtende Entscheidung beruht damit zwar auf zwei rechtlichen Erwägungen. Diese werden aber von der einheitlichen Begründung getragen, die Mitarbeitervertretung sei über das Fehlen von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nicht ausreichend unterrichtet worden. Dagegen wendet sich die Beklagte mit ihrer Rüge, das Landesarbeitsgericht habe den für die Anhörung der Mitarbeitervertretung maßgebenden Grundsatz der subjektiven Determiniertheit verkannt und deshalb an deren Unterrichtung über die Gründe ihrer beabsichtigten betriebsbedingten außerordentlichen Kündigung überzogene Anforderungen gestellt. Das reicht aus. Diese Sachrüge ist nicht nur geeignet, die Annahme des Landesarbeitsgerichts zu Fall zu bringen, die Mitarbeitervertretung sei nicht ordnungsgemäß angehört worden. Sie stellt gleichermaßen dessen Würdigung infrage, der ergänzende prozessuale Vortrag der Beklagten zum Wegfall jeglicher Beschäftigungsmöglichkeit und zu einer daraus resultierenden Sinnentleerung des Arbeitsverhältnisses sei aus kollektivrechtlichen Gründen nicht verwertbar.

16

B. Die Revision ist unbegründet. Zwar ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Kündigung sei mangels ordnungsgemäßer Beteiligung der Mitarbeitervertretung nach § 30 Abs. 5 MAVO unwirksam, mit der dazu gegebenen Begründung nicht berechtigt (I.). Es fehlt aber an einem wichtigen Grund zur Kündigung iSv. § 626 Abs. 1 BGB. Die Beklagte hat auch unter Berücksichtigung ihres gesamten Tatsachenvortrags nicht dargetan, dass es ihr aus betrieblichen Gründen unzumutbar war, das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fortzusetzen. Die angefochtene Entscheidung stellt sich damit im Ergebnis als richtig dar (§ 561 ZPO) (II.).

17

- I. Die Begründung des Landesarbeitsgerichts trägt nicht das Ergebnis, die Kündigung sei mangels ordnungsgemäßer Beteiligung der Mitarbeitervertretung nach § 30 Abs. 5 MAVO unwirksam. 18
1. Die korrekte Beteiligung der kirchlichen Mitarbeitervertretung unterliegt in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen oder Nichtbestehen eines privatrechtlich begründeten kirchlichen Arbeitsverhältnisses - ebenso wie die Wirksamkeit der Kündigung im Übrigen - der Überprüfung durch die staatlichen Gerichte für Arbeitssachen (*BAG 10. April 2014 - 2 AZR 812/12 - Rn. 57; 10. Dezember 1992 - 2 AZR 271/92 - zu II 1 der Gründe mwN*). 19
2. Nach den bisherigen Feststellungen ist davon auszugehen, dass das von der Beklagten getragene M Hospital dem sachlichen und räumlichen Anwendungsbereich der Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Paderborn idF vom 20. September 2011 (*MAVO, Kirchliches Amtsblatt für die Erzdiözese Paderborn vom 30. September 2011 S. 199 ff.*) unterfällt. Zwischen den Parteien steht ferner außer Streit, dass es sich bei dem Hospital um eine Einrichtung iSv. § 1 Abs. 1 MAVO handelt, für die im Kündigungszeitpunkt eine Mitarbeitervertretung gebildet war. 20
3. Gemäß § 30 Abs. 1 und § 31 Abs. 1 MAVO sind der Mitarbeitervertretung vor jeder ordentlichen Kündigung nach Ablauf der Probezeit bzw. vor einer außerordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber schriftlich die Absicht der Kündigung und die Gründe hierfür mitzuteilen. Will die Mitarbeitervertretung gegen die ordentliche Kündigung Einwendungen erheben, hat sie diese unter Angabe der Gründe dem Dienstgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen; anderenfalls gilt die Kündigung gemäß § 30 Abs. 2 Satz 2 MAVO als nicht beanstandet. Einwendungen gegen eine außerordentliche Kündigung hat die Mitarbeitervertretung nach § 31 Abs. 2 Satz 1 MAVO spätestens innerhalb von drei Tagen schriftlich mitzuteilen. Gemäß § 31 Abs. 2 Satz 2 MAVO kann die Frist vom Dienstgeber auf 48 Stunden verkürzt werden. Erhebt die Mitarbeitervertretung innerhalb der Frist keine Einwendungen, gilt nach § 31 Abs. 2 Satz 3 MAVO auch die beabsichtigte außerordentliche Kündigung als nicht beanstandet. Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen und hält der 21

Dienstgeber an der Kündigungsabsicht fest, so hat er bei einer ordentlichen Kündigung nach § 30 Abs. 2 Satz 3 MAVO die Einwendungen mit der Mitarbeitervertretung mit dem Ziel einer Verständigung zu beraten. Im Fall einer außerordentlichen Kündigung entscheidet er nach § 31 Abs. 2 Satz 4 MAVO ohne Weiteres selbst über die Kündigung. Gemäß § 30 Abs. 5 bzw. § 31 Abs. 3 MAVO ist die ohne Einhaltung des jeweiligen Verfahrens ausgesprochene Kündigung unwirksam.

4. Die Regelungen in § 30 Abs. 1 und Abs. 2, § 31 Abs. 1 und Abs. 2 MAVO sind - mit Modifikationen - den Vorgaben in § 102 Abs. 1 und Abs. 2 BetrVG nachgebildet. Insoweit können die dort geltenden Grundsätze für die Auslegung herangezogen werden (*vgl. BAG 10. April 2014 - 2 AZR 812/12 - Rn. 59; 16. Oktober 1991 - 2 AZR 156/91 - zu II 2 c der Gründe*). 22

5. Danach hat die Beklagte die Mitarbeitervertretung ordnungsgemäß über den Kündigungsgrund unterrichtet. Das gilt unabhängig davon, ob sich die Beteiligung an einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung mit (notwendiger) Auslaufzeit nach § 31 MAVO oder - aufgrund eines dort gewährleisteten höheren Schutzstandards - nach den Regelungen des § 30 MAVO für die ordentliche Kündigung richtet (*so für die Anhörung des Betriebsrats BAG 12. Januar 2006 - 2 AZR 242/05 - Rn. 17; 5. Februar 1998 - 2 AZR 227/97 - zu II 5 der Gründe, BAGE 88, 10*). § 30 Abs. 1 MAVO stellt an die Mitteilung der Kündigungsgründe keine Anforderungen, die über die des § 31 Abs. 1 MAVO hinausgingen. 23

a) Wie das Landesarbeitsgericht richtig gesehen hat, unterliegt die hier erklärte Kündigung hohen Anforderungen. Eine auf betriebliche Gründe gestützte außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung ausgeschlossen oder sonst in einer Weise eingeschränkt ist, die ihren Vorrang aufhebt, und dies dazu führt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer andernfalls trotz Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit noch für Jahre vergüten müsste, ohne dass dem eine entsprechende Arbeitsleistung gegenüberstünde. Der Arbeitgeber ist im Rahmen von § 626 Abs. 1 BGB in besonderem Maß verpflichtet zu versuchen, die Kündigung durch ge- 24

eignete Maßnahmen zu vermeiden. Besteht irgendeine Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis sinnvoll fortzuführen, wird er den Arbeitnehmer in der Regel entsprechend einzusetzen haben. Erst wenn sämtliche denkbaren Alternativen ausscheiden, kann ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber zwingend eine der - fiktiven - ordentlichen Kündigungsfrist entsprechende Auslauffrist einzuhalten (vgl. BAG 18. Juni 2015 - 2 AZR 480/14 - Rn. 30; 23. Januar 2014 - 2 AZR 372/13 - Rn. 17; jeweils mwN). Den materiell-rechtlichen Voraussetzungen entsprechen die prozessualen Anforderungen an den Umfang der Darlegungen des Arbeitgebers. Dieser hat von sich aus darzutun, dass keinerlei Möglichkeit besteht, das Arbeitsverhältnis - ggf. zu geänderten Bedingungen und nach entsprechender Umschulung - sinnvoll fortzusetzen. Das Fehlen jeglicher Beschäftigungsmöglichkeit zählt bei der außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung zum „wichtigen Grund“ (vgl. BAG 18. Juni 2015 - 2 AZR 480/14 - Rn. 31; 20. Juni 2013 - 2 AZR 379/12 - Rn. 36 mwN, BAGE 145, 265).

b) Davon zu unterscheiden ist die Mitteilungspflicht gegenüber der Mitarbeitervertretung. Diese ist - wie die Anhörung des Betriebsrats - „subjektiv determiniert“ (BAG 16. Juli 2015 - 2 AZR 15/15 - Rn. 15; 26. März 2015 - 2 AZR 417/14 - Rn. 45; jeweils mwN). Der Dienstgeber muss der Mitarbeitervertretung demnach nicht alle erdenklichen, sondern nur die für ihn maßgebenden Kündigungsgründe mitteilen (BAG 10. April 2014 - 2 AZR 812/12 - Rn. 59; APS/Linck 4. Aufl. Mitarbeitervertretung im kirchlichen Bereich Rn. 31; MAVO/Fuhrmann 7. Aufl. § 30 Rn. 37, 40; Joussem ZMV 2006, 116, 119). Auch reicht die Mitteilungspflicht des Dienstgebers im Rahmen von § 30 Abs. 1, § 31 Abs. 1 MAVO nicht so weit wie seine Darlegungslast im Prozess. Das Beteiligungsverfahren soll der Mitarbeitervertretung nicht die selbständige - objektive - Überprüfung der Wirksamkeit der beabsichtigten Kündigung, sondern eine Einflussnahme auf die Willensbildung des Arbeitgebers ermöglichen (BAG 16. Juli 2015 - 2 AZR 15/15 - Rn. 14; 23. Oktober 2014 - 2 AZR 736/13 -). Deshalb ist es ausreichend - aber auch erforderlich -, dass der Dienstgeber den Kündigungsgrund unter Angabe von Tatsachen in einer Weise beschreibt, die der Mitarbeitervertretung ohne zusätzliche eigene Nachforschungen eine sachgerechte Stellung-

25

nahme ermöglicht. Bloß pauschale Angaben oder die Mitteilung eines Werturteils genügen dafür nicht (vgl. BAG 10. April 2014 - 2 AZR 812/12 - Rn. 59).

c) Diesen Anforderungen wird die Mitteilung vom 23. Oktober 2012 gerecht. Die Beklagte hat in dem Schreiben - unter Berücksichtigung der Anlagen - ausgeführt, dass sie beabsichtige, das Arbeitsverhältnis der Parteien aus betrieblichen Gründen außerordentlich mit Auslauffrist zu kündigen. Dabei hat sie sich nicht darauf beschränkt, einen Kündigungsgrund pauschal zu behaupten. Sie hat vielmehr - unter Bezugnahme auf den Inhalt einer „Powerpoint-Präsentation“ - dargestellt, dass aufgrund bestimmter, im Einzelnen beschriebener organisatorischer Veränderungen im Labor des M Hospitals der bisherige Beschäftigungsbedarf für die Klägerin entfalle und dass eine alternative Möglichkeit, sie zu beschäftigen - und sei es auch zu schlechteren Bedingungen -, in keiner ihrer Einrichtungen mehr bestehe. Dies bezog sich erkennbar auf sämtliche Arbeitsplätze in allen drei von ihr unterhaltenen Einrichtungen. Auch hat die Beklagte - unter Mitteilung der Sozialdaten der betroffenen Arbeitnehmerinnen - dargestellt, warum aus ihrer Sicht für eine soziale Auswahl kein Raum sei. Damit hat sie die Mitarbeitervertretung in den Stand versetzt, sich ein eigenes Bild von der Stichhaltigkeit des unterbreiteten Kündigungsgrundes zu machen. 26

d) Einer näheren Erläuterung, aus welchen Gründen der Dienstgeber welche Stellen als für eine Weiterbeschäftigung ungeeignet verworfen hat, bedarf es auch bei der außerordentlichen Kündigung nicht. Die Mitarbeitervertretung benötigt diese Angaben nicht, um die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen, sich über sie eine eigene Meinung zu bilden und auf dieser Basis ggf. Einfluss auf die Willensbildung des Dienstgebers zu nehmen. Das kann sie bereits auf der Grundlage einer ergebnisbezogenen Mitteilung tun. Der Fall liegt nicht anders als bei der Kündigung eines Mitglieds des Betriebsrats nach § 15 Abs. 5 KSchG. Auch dort gehört angesichts des engen Ausnahmetatbestands des § 15 Abs. 5 KSchG das Fehlen einer jeglichen Möglichkeit, das Betriebsratsmitglied in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen, zum Kündigungsgrund und der Arbeitgeber hat den Umfang und das Er- 27

gebnis seiner entsprechenden Prüfung im Prozess substantiiert aufzuzeigen. Gleichwohl reicht es im Rahmen der Anhörung nach § 102 BetrVG aus, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat das Ergebnis seiner Überprüfung mitteilt (vgl. BAG 23. Februar 2010 - 2 AZR 656/08 - Rn. 25, 26, BAGE 133, 226).

e) Etwas anderes folgt - im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts - nicht daraus, dass die Beklagte bei ihrer Darstellung, es fehle an geeigneten Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung, nicht zwischen ordentlich kündbaren und ordentlich unkündbaren Arbeitsverhältnissen der Mitarbeiterinnen differenziert hat. Selbst wenn daraus zu schließen wäre, sie habe ihre Prüfung lediglich am Maßstab des § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG und nicht an dem der „Unzumutbarkeit“ des § 626 Abs. 1 BGB ausgerichtet und deshalb insbesondere keine Möglichkeiten in den Blick genommen, gleichwertige Stellen durch Umorganisation und/oder Umsetzung „freizumachen“ (zu diesem Erfordernis BAG 6. Oktober 2005 - 2 AZR 362/04 - zu B V 2 der Gründe; 17. September 1998 - 2 AZR 419/97 - zu II 6 der Gründe), berechtigte dies nicht zu der Annahme, sie habe gegenüber der Mitarbeitervertretung den aus ihrer Sicht relevanten Kündigungssachverhalt unzutreffend oder irreführend dargestellt. Eine in objektiver Hinsicht unzureichende Unterrichtung der Mitarbeitervertretung führt allenfalls „mittelbar“ zur Unwirksamkeit der Kündigung - etwa dann, wenn der mitgeteilte Sachverhalt zu deren Rechtfertigung nicht ausreicht und der Dienstgeber dazu (neue) Gründe nachschieben müsste, die nicht Gegenstand der Beteiligung der Mitarbeitervertretung waren (für die Anhörung des Betriebsrats vgl. BAG 23. Februar 2012 - 2 AZR 773/10 - Rn. 30; 27. September 2001 - 2 AZR 236/00 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 99, 167; jeweils mwN).

28

II. Letztlich kommt es auf die Anhörung der Mitarbeitervertretung nicht an. Der Senat kann deshalb dahinstehen lassen, ob deren Beteiligung möglicherweise aus einem anderen Grund fehlerhaft war. Insbesondere kann offenbleiben, ob die Beklagte - ausgehend von ihrer eigenen Annahme, sie habe mit Blick auf die Klägerin und die beabsichtigte außerordentliche Kündigung eine Beteiligung nach § 30 MAVO wie bei einer ordentlichen Kündigung durchführen müssen - das richtige Verfahren eingeleitet hat (zu der den Arbeitgeber insoweit

29

treffenden *Initiativlast* vgl. BAG 23. Oktober 2008 - 2 AZR 388/07 - Rn. 36). Daran bestehen angesichts der Überschrift des Schreibens vom 23. Oktober 2012 mit „Anhörung gem. §§ 30 bzw. 31 MAVO“ und seines Inhalts durchaus Zweifel. Es muss auch nicht entschieden werden, ob die betreffende Annahme der Beklagten sachlich zutrifft. Die Kündigung vom 8. November 2012 ist zumindest deshalb unwirksam, weil es an einem wichtigen Grund iSv. § 626 Abs. 1 BGB fehlt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat in rechtlicher Hinsicht unterstellt, die Regelungen in §§ 14 ff. AVR schließen auch nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren und Vollendung des 40. Lebensjahres in sog. „Extremfällen“ eine - dann außerordentliche - betriebsbedingte Beendigungskündigung nicht von vorneherein aus. Für die objektive Richtigkeit dieser Auslegung sprechen jedenfalls verfassungsrechtliche Gründe (vgl. BAG 20. Juni 2013 - 2 AZR 379/12 - Rn. 16, BAGE 145, 265; zur vergleichbaren Regelung in § 55 BAT siehe 28. Mai 2009 - 2 AZR 844/07 - Rn. 14, BAGE 131, 78). 30

2. Einer Entscheidung bedarf es auch insoweit nicht. Die Beklagte hat schon nach ihrem eigenen - vom Landesarbeitsgericht ausdrücklich oder durch Bezugnahme festgestellten - Vorbringen nicht schlüssig dargetan, dass durch die Schließung des Labors im M Hospital und damit einhergehende organisatorische Veränderungen der Bedarf an einer Beschäftigung der Klägerin mit Labortätigkeiten gänzlich entfallen ist. Sie hat keine Tatsachen aufgezeigt, die auch nur eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial rechtfertigen könnten. Noch weniger vermag ihr Vorbringen die Annahme zu stützen, das Arbeitsverhältnis der Parteien sei sinnentleert, und ihr - der Beklagten - sei deshalb eine Weiterbeschäftigung der Klägerin iSv. § 626 Abs. 1 BGB unzumutbar (zu dieser Voraussetzung BAG 20. Juni 2013 - 2 AZR 379/12 - Rn. 21, 35, BAGE 145, 265; 8. April 2003 - 2 AZR 355/02 - zu II 3 d der Gründe). Dies gilt auch dann, wenn der gesamte in den Vorinstanzen gehaltene Vortrag der Beklagten berücksichtigt wird. Auf die Annahme des Landesarbeitsgerichts, zumindest teilweise unterliege ihr Vorbringen einem kollektivrechtlich begründeten Verwertungsverbot, kommt es nicht an. 31

- a) Dringende betriebliche Erfordernisse iSv. § 1 Abs. 2 KSchG, die eine Kündigung „bedingen“, liegen vor, wenn die Umsetzung einer unternehmerischen (Organisations-)Entscheidung spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist zu einem voraussichtlich dauerhaften Wegfall des Bedarfs an einer Beschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers führt. Diese Prognose muss schon im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung objektiv berechtigt sein (*BAG 20. November 2014 - 2 AZR 512/13 - Rn. 14; 31. Juli 2014 - 2 AZR 422/13 - Rn. 31 mwN*). 32
- aa) Ein kündigungsrrechtlich relevanter Rückgang des Arbeitskräftebedarfs kann auch aus einer organisatorischen Maßnahme des Arbeitgebers folgen, die ökonomisch nicht zwingend geboten war. Eine solche unternehmerische Entscheidung ist gerichtlich nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder ihre Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen, sondern nur daraufhin, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (*BAG 29. August 2013 - 2 AZR 809/12 - Rn. 13, BAGE 146, 37; 20. Dezember 2012 - 2 AZR 867/11 - Rn. 33; jeweils mwN*). Ohne Einschränkung nachzuprüfen ist hingegen, ob die fragliche Entscheidung faktisch umgesetzt wurde und dadurch das Beschäftigungsbedürfnis für einzelne Arbeitnehmer wirklich entfallen ist (*BAG 20. Februar 2014 - 2 AZR 346/12 - Rn. 15, BAGE 147, 237; 29. August 2013 - 2 AZR 809/12 - aaO mwN*). 33
- bb) Läuft die unternehmerische Entscheidung auf eine Streichung von Stellen hinaus, die mit einer Umverteilung der den betroffenen Arbeitnehmern bisher zugewiesenen Aufgaben auf andere Arbeitnehmer einhergeht, muss der Arbeitgeber konkret erläutern, in welchem Umfang und aufgrund welcher Maßnahmen die bisher vom gekündigten Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeiten für diesen zukünftig entfallen. Der Arbeitgeber muss die Auswirkungen seiner unternehmerischen Vorgaben und Planungen auf das erwartete Arbeitsvolumen anhand einer schlüssigen Prognose im Einzelnen darstellen und angeben, wie die anfallenden Arbeiten vom verbliebenen Personal ohne überobligationsmäßige Leistungen, dh. im Rahmen ihrer vertraglich geschuldeten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erledigt werden können (*BAG 20. Februar 2014*). 34

- 2 AZR 346/12 - Rn. 17, BAGE 147, 237; 24. Mai 2012 - 2 AZR 124/11 - Rn. 23). Das gilt nicht nur bei innerbetrieblicher Umverteilung von Aufgaben, sondern auch dann, wenn der Arbeitgeber Tätigkeiten an einem anderen Standort konzentriert. Bestehen im Zuge einer unternehmensinternen Aufgabenverlagerung Beschäftigungsmöglichkeiten andernorts fort, sind diese zumindest im Rahmen von § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG zu berücksichtigen und ist eine Beendigungskündigung grundsätzlich unverhältnismäßig (BAG 21. April 2005 - 2 AZR 132/04 - BAGE 114, 243; zur Verlagerung von Aufgaben in der öffentlichen Verwaltung vgl. 10. Juni 2010 - 2 AZR 1020/08 - Rn. 18; zur Konzentration von Aufgaben im Ausland siehe aber 24. September 2015 - 2 AZR 3/14 - Rn. 18 mwN).

b) Danach ist ein betrieblicher Grund, der eine Beendigungskündigung rechtfertigen könnte, nicht ersichtlich. 35

aa) Die Beklagte hat nicht behauptet, dass die der Klägerin bisher zugewiesenen Tätigkeiten mit der - als solcher unstreitigen - Einrichtung der „POCT-Labore“ und der Schließung des Labors im M Hospital gänzlich weggefallen wären. Zumindest die routinemäßig durchzuführenden Laboruntersuchungen fielen weiterhin an. Sie sollten nur an anderer Stelle - im Labor des F Hospitals in B - durchgeführt werden. 36

bb) Zur Bewältigung des dadurch bedingten zusätzlichen Arbeitsanfalls im F Hospital hat die Beklagte vorgetragen, dort seien die notwendigen technischen und personellen Ressourcen vorhanden, um den Bedarf für das M Hospital ohne zusätzliches Personal „mit abzudecken“. In dieser Weise werde seit dem 10. Dezember 2012 auch tatsächlich gearbeitet. Dass und ggf. aufgrund welcher konkreten Umstände bereits im Kündigungszeitpunkt die Annahme berechtigt war, das in B beschäftigte Personal sei in der Lage, weitere Aufgaben ohne überobligationsmäßige Inanspruchnahme zu erledigen, hat die Beklagte nicht nachprüfbar aufgezeigt. Das gilt umso mehr als die Klägerin die Möglichkeit einer entsprechenden Leistungsverdichtung ausdrücklich in Abrede gestellt hat. Bereits erstinstanzlich hatte sie bestritten, dass im F Hospital keine zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten entstanden seien. Im Berufungsrechtszug 37

hat sie dies vertieft und geltend gemacht, bei unterstellter Richtigkeit der Behauptung der Beklagten, in B sei kein zusätzliches Personal eingestellt worden, müsse davon ausgegangen werden, dass die dort beschäftigten Arbeitnehmer überobligationsmäßige Leistungen erbrächten. Spätestens auf diesen Einwand hin hätte die Beklagte zur Möglichkeit einer Leistungsverdichtung weiter vortragen und die tatsächlichen Grundlagen ihrer Behauptung im Einzelnen aufzeigen müssen. Insbesondere hätte sie darlegen müssen, wie viele Mitarbeiter bisher im Labor des F Hospitals beschäftigt waren und welche Vereinbarungen zu Umfang und Verteilung der Arbeitszeit sie mit ihnen getroffen hatte. Sodann hätte sie erläutern müssen, welche Arbeitszeit für die bisher in H durchgeführten Laborleistungen zu veranschlagen sei und aufgrund welcher schon im Kündigungszeitpunkt bekannten Umstände sie habe annehmen dürfen, in B sei genügend personelle Kapazität für die Übernahme dieser Aufgaben vorhanden (zu dieser Substantiierungspflicht vgl. BAG 24. Mai 2012 - 2 AZR 124/11 - Rn. 23). Stattdessen hat die Beklagte lediglich pauschal behauptet, es fielen keine Überstunden an. Der Arbeitsablauf im Zentrallabor sei umstrukturiert und ein „flexibles Arbeitszeitmodell“ geschaffen worden. Das reicht nicht aus. Der Vortrag lässt weder erkennen, auf welchen Zeitpunkt er sich bezieht, noch ist dargetan, auf welchen konkreten Tatsachen die Behauptung zum Ausbleiben von Überstunden beruht und worin die im Zentrallabor vorgenommenen Umstrukturierungen bestehen. Es ist nicht nachzuvollziehen, inwieweit die Einführung eines „flexiblen Arbeitszeitmodells“ und der Umstand, dass einzelne Kolleginnen ihren Arbeitstag in H beginnen, eine Leistungsverdichtung des Personals in B ermöglicht haben sollen. Diese Umstände haben auf den ersten Blick keinen erkennbaren Einfluss auf das innerhalb der geschuldeten Arbeitszeit zu bewältigende Arbeitsvolumen.

3. Einer Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht zur weiteren Sachaufklärung bedurfte es nicht. Die Beklagte ist schon ihrer für eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung geltenden Darlegungspflicht (§ 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG) nicht nachgekommen. Erst recht gilt dies für die Voraussetzungen eines auf betriebliche Erfordernisse gestützten wichtigen Grundes iSv. § 626 Abs. 1 BGB. Die Beklagte hat nicht im Einzelnen dargelegt, weshalb keine Mög-

38

lichkeit mehr bestanden haben soll, die Klägerin mit Tätigkeiten aus ihrem bisherigen Aufgabenspektrum zu beschäftigen. Dass ein solcher Vortrag erforderlich wäre, musste sie angesichts der ständigen Senatsrechtsprechung zur außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung auch ohne richterlichen Hinweis erkennen. Mögliche Defizite im Vorbringen zum wichtigen Grund iSv. § 626 Abs. 1 BGB waren zudem Gegenstand der mündlichen Verhandlung vor dem Senat.

C. Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 39

Kreft

Rachor

Niemann

Krichel

Jan Eulen