

**Kündigung: Auch in der Insolvenz lohnt ein Betriebsratssitz**

Auch während eines laufenden Insolvenzverfahrens haben Mitglieder des Betriebsrats einen besonderen Kündigungsschutz. Sie sind daher, so das BAG, nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen. (Hier klagte ein 43-jähriger Mitarbeiter, der dem Betrieb bereits 20 Jahre angehörte, vergebens gegen seine Entlassung, obwohl er meinte, aus sozialer Sicht schlechter geschützt zu sein als sein 35-jähriger Kollege mit 8 Jahren Betriebszugehörigkeit — der aber Betriebsratsmitglied war.)

Quelle: Wolfgang Büser

**Ordentliche betriebsbedingte Kündigung durch den Insolvenzverwalter; Maßgebliche Bedeutung des Entfallens des Beschäftigungsbedarfs bei einer Gruppe von vergleichbaren Arbeitnehmern; Rüge der fehlerhaften Sozialauswahl wegen grober Fehlerhaftigkeit; Interessenausgleich mit namentlicher Benennung der zu kündigenden Arbeitnehmer bei Betriebsänderung ; Absoluter Vorrang gesetzlicher Kündigungsverbote vor dem allgemeinen Kündigungsschutz im Fall einer Betriebseinschränkung**

**Gericht:** BAG

**Entscheidungsform:** Urteil

**Datum:** 17.11.2005

**Referenz:** JurionRS 2005, 30764

**Aktenzeichen:** 6 AZR 118/05

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Gelsenkirchen - 02.09.2003 - AZ: 2 (4) Ca 2441/02

LAG Hamm - 23.09.2004 - AZ: 4 Sa 1600/03

**Rechtsgrundlagen:**

§ 113 Abs. 1 S. 2 InsO a.F.

§ 1 KSchG

§ 15 KSchG

§ 15 Abs. 4 KSchG

§ 15 Abs. 5 KSchG

§ 111 BetrVG

§ 125 Abs. 1 Nr. 1, 2 InsO

**Fundstellen:**

ArbRB 2006, 138 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

DB 2006, 846 (amtl. Leitsatz)

EzA-SD 5/2006, 13

FA 2006, 254

InsbürO 2006, 236-238 (Volltext)

JR 2007, 220 (amtl. Leitsatz)

NJW 2006, 1837 (amtl. Leitsatz) "Sozialauswahl und Sonderkündigungsschutz von Betriebsratsmitgliedern"

NWB 2006, 3315 (Kurzinformation)

NZA 2006, 370-372 (Volltext mit amtl. LS)

NZI (Beilage) 2006, 50 (red. Leitsatz)

ZBVR online 2006, 20-21 (red. Leitsatz)

ZIP 2006, 918-920 (Volltext mit red. LS)

---

## BAG, 17.11.2005 - 6 AZR 118/05

### Redaktioneller Leitsatz:

1. Ordentlich unkündbare Arbeitnehmer sind grundsätzlich nicht in eine Sozialauswahl einzubeziehen. Ein gekündigter Arbeitnehmer kann daher nicht mit Erfolg geltend machen, dass nicht sein Arbeitsverhältnis, sondern das einem besonderen Kündigungsschutz unterliegende Arbeitsverhältnis eines ansonsten vergleichbaren Arbeitnehmers hätte gekündigt werden müssen.
2. Gesetzliche Kündigungsverbote sind gegenüber dem allgemeinen Kündigungsschutz die spezielleren Regelungen.
3. Betriebsratsmitglieder genießen auch in der Insolvenz des Arbeitgebers den besonderen Kündigungsschutz nach § 15 KSchG .
4. Sind alle vergleichbaren Arbeitsplätze in einer anderen Betriebsabteilung besetzt, so muss der Arbeitgeber zur Übernahme eines Funktionsträgers im Sinne des § 15 Abs. 5 KSchG versuchen, für diesen einen Arbeitsplatz durch Umsetzung oder notfalls durch Kündigung freizumachen.

### Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 23. September 2004 - 4 Sa 1600/03 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

### Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der dem Kläger gegenüber durch den Beklagten als Insolvenzverwalter ausgesprochenen ordentlichen betriebsbedingten Kündigung vom 26. September 2002 zum 31. Dezember 2002. Ferner geht es um Vergütungsansprüche des Klägers für Zeiten nach Ablauf der Kündigungsfrist.
- 2 Der Beklagte wurde durch Beschlüsse des Amtsgerichts Essen vom 7. Juni 2002 und vom 1. September 2002 - 162 IN 182/02 - zunächst zum vorläufigen und dann zum endgültigen Insolvenzverwalter über das Vermögen der Firma F GmbH & Co. KG, Gelsenkirchen, bestellt.
- 3 Das schuldnerische Unternehmen bestand im Wesentlichen aus zwei Produktionsabteilungen, der Dreherei und der Schmiede. Eine weitere Abteilung, nämlich die Instandhaltung, war darüber hinaus für Wartung und Reparatur der Maschinen zuständig. In früheren Zeiten, in denen das schuldnerische Unternehmen noch weit mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigte, waren etwa 10 Meister bei der Insolvenzsuldnerin tätig. Die Insolvenzsuldnerin produzierte damals im sogenannten Zweischichtbetrieb. Es gab eine Frühschicht von 6.00 Uhr bis 14.00 Uhr und eine Spätschicht von 14.00 Uhr bis 22.00 Uhr. Jeder Schicht war dabei ein Meister als "Vorgesetzter"

vorgeschaltet.

4 Im Laufe der Jahre wurden nach und nach die Arbeitsplätze bei der Insolvenzschuldnerin reduziert, auch die Arbeitsplätze der Meister. Anfang des Jahres 2002 beschäftigte die Insolvenzschuldnerin noch insgesamt vier Meister. Drei Meister hatten einen fest zugewiesenen Arbeitsplatz, der Kläger, der bei der Insolvenzschuldnerin seit dem 23. März 1983 als Industriemeister beschäftigt ist und zuletzt als Meister der Dreherei tätig war, der Mitarbeiter E als Meister in der Instandhaltung und der Mitarbeiter W als Meister in der Schmiede. Der vierte Meister war der Mitarbeiter R. Er war seit dem 1. Dezember 1988 bei der Insolvenzschuldnerin zunächst mehr als ein Jahrzehnt lang als Dreher in der Dreherei beschäftigt, ehe sich die Insolvenzschuldnerin auf Grund seiner Leistungsfähigkeit und Auffassungsgabe entschloss, ihn zum Meister ausbilden zu lassen. Nachdem der Mitarbeiter R insoweit sämtliche Schulungen und Prüfungen absolviert hatte, legte er schließlich Ende des Jahres 2001 die Industriemeisterprüfung ab. Ab Beginn des Jahres 2002 wurde der Mitarbeiter R, der Mitglied des von der Belegschaft der Insolvenzschuldnerin gewählten Betriebsrats war, als Meister bei der Schuldnerin beschäftigt. Ab diesem Zeitpunkt sind Einzelheiten über den Einsatz des Mitarbeiters R als Meister zwischen den Parteien streitig. Nachdem er alle Abteilungen kennen gelernt hatte, sollte er nach den Vorstellungen des vormaligen Geschäftsführers als "Springer" eingesetzt werden und je nach Arbeitsanfall die anderen Meister entlasten oder bei Urlaub und Krankheit vertreten.

5 Unter dem 24./26. September 2002 schloss der Beklagte mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich, in dem ua. folgendes bestimmt ist:

*" I. Ausgangslage*

...

*Die Parteien dieser Betriebsvereinbarung sind sich darüber einig, daß eine Fortführung im eröffneten Insolvenzverfahren wie auch eine übertragende Sanierung nur dann in Betracht kommen kann, wenn eine nachhaltige Kostenreduzierung erreicht wird und wenn darüberhinaus die Mitarbeiterzahl auf 40 Mitarbeiter zuzüglich eines Geschäftsführers und einer Reinigungskraft (vier Stunden pro Tag) reduziert werden kann, wobei zwei Teilzeitbeschäftigte (320,00 EUR pro Monat) nicht berücksichtigt sind. Die insoweit zu ergreifenden Maßnahmen sind Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung.*

*II. Betriebsbedingte Kündigungen*

*Gemäß der unter I. beschriebenen Ausgangslage sind umgehend betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen. Die zu kündigenden Mitarbeiter sind in der Liste Anlage 1 zu diesem Interessenausgleich namentlich bezeichnet. Die Kündigungen sind erforderlich, da Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für diese Mitarbeiter nicht bestehen. Die Kündigungen erfolgen unter Beachtung der einschlägigen tariflichen bzw. gesetzlichen Fristen, begrenzt gemäß § 113 InsO . Hinsichtlich dieser Kündigungen sind sich die Parteien darin einig, daß die Sozialauswahl nach dem Punkteschema erfolgt ist, das dem Sozialplan vom 28.03.2002 und den auf dieser Grundlage ausgesprochenen Kündigungen zugrundeliegt.*

...

*VII. Einsatz gekündigter Mitarbeiter*

..."

6 Die Namensliste umfasst 29 Arbeiter und 12 Angestellte. Unter den Angestellten ist der Kläger an neunter Stelle namentlich genannt. Der Beklagte kündigte ihm mit Schreiben vom 26. September 2002:

*"Hiermit kündige ich gemäß § 113 InsO das zwischen Ihnen und der F GmbH & Co. KG bestehende Arbeitsverhältnis zum nächstzulässigen Termin. Das ist nach meinen Feststellungen der 31. Dezember 2002."*

- 7 Mit der am 16. Oktober 2002 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage wendet sich der Kläger gegen die Kündigung. Sie sei sozial ungerechtfertigt. Eine Betriebsbedingtheit seiner Kündigung sei nicht auf Grund des Interessenausgleichs anzunehmen. Nicht sein Arbeitsplatz sei weggefallen, sondern der Arbeitsplatz des Mitarbeiters R. Die Bindungswirkung des Interessenausgleichs erfasse nur die Betriebsbedingtheit der Kündigung des gekündigten Arbeitnehmers. Im Übrigen fehle jeder Vortrag des Beklagten dazu, warum der Arbeitsplatz des Mitarbeiters R weggefallen sein soll. Auch soweit die Vermutungswirkung des § 125 Abs. 1 InsO greife, müsse der Arbeitgeber mindestens ansatzweise zunächst einmal darlegen, aus welchem Grund der Arbeitsplatz weggefallen sein solle, um dem Arbeitnehmer substantiierte Gegendarlegungen und den ihm obliegenden Gegenbeweis zu ermöglichen. Im Verhältnis zwischen ihm, dem Kläger, und dem Mitarbeiter R sei auch von einer groben Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl auszugehen. Alle Sozialdaten sprächen zu seinen Gunsten. Er sei zum Zeitpunkt der Kündigung 43 Jahre alt und sei 20 Jahre im Betrieb gewesen, er habe eine Ehefrau ohne eigene Einkünfte und ein Kind zu versorgen. Demgegenüber sei der Mitarbeiter R nur 35 Jahre alt und lediglich acht Jahre im Betrieb tätig gewesen, weise also eine erheblich geringere Betriebszugehörigkeit auf. Einen absoluten Vorrang des Betriebsratsmitglieds gebe es nicht. Der Schutz der Funktionsfähigkeit des Betriebsrats sei kein so überragender Gesichtspunkt, dass ihm gegenüber alle sozialen Erwägungen anderer Arbeitnehmer zurückzutreten hätten. Der Vorrang des Kündigungsschutzes der Mandatsträger würde etwa dann ein stärkeres Gewicht erhalten, wenn mehrere Mandatsträger von Kündigungen betroffen seien oder ein für die Betriebsratsarbeit besonders wichtiger Mandatsträger. Berücksichtigt werden müsse hierbei auch die Vielgestaltigkeit des Kündigungsschutzes nach § 15 KSchG, der nicht nur Betriebsratsmitglieder, sondern auch Ersatzmitglieder, Wahlbewerber und Wahlvorstandsmitglieder schütze. Hätte deren Schutz absoluten Vorrang, so könnte insbesondere in der Phase kurz nach der Wahl zwangsläufig ein großer Teil von an sich sozial besonders schutzwürdigen Arbeitnehmern betroffen sein. Der Schutz aus sozialen Gesichtspunkten für andere Mitarbeiter nach § 1 Abs. 3 KSchG liefe dann völlig oder fast völlig leer und führe damit zu einem ansonsten nicht möglichen bloßen Austausch von Arbeitnehmern. Dies sei jedoch nicht Sinn der Schutzregelung des § 15 KSchG.
- 8 Der Kläger hat beantragt,  
festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die Kündigung des Beklagten vom 26. September 2002 nicht aufgelöst wurde, sondern ungekündigt fortbesteht,  
weiterhin den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 3.009,50 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem EZB-Basiszinssatz ab dem 1. Juli 2003, weitere 3.254,00 Euro brutto abzüglich auf die Bundesanstalt für Arbeit übergegangene 1.658,40 Euro nebst 5 % über dem EZB-Basiszinssatz ab dem 1. Juli 2003, weitere 3.244,00 Euro brutto monatlich ab Juli 2003, fällig jeweils zum Monatsletzten, weitere 3.298,00 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem EZB-Basiszinssatz seit dem 24. Juli 2003 zu zahlen.
- 9 Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Er hat sich hinsichtlich der Wirksamkeit der Kündigung auf den Interessenausgleich mit Namensliste berufen und vorgetragen, dass er infolge der Umstellung von Zwei- auf Einschichtbetrieb die Zahl der Meister von bislang vier auf zwei habe reduzieren müssen. Nach der Eigenkündigung des Meisters W habe von ihm nur noch der Kläger gekündigt werden können. Der Meister E sei tariflich altersgeschützt, der Meister R genieße als Betriebsratsmitglied Sonderkündigungsschutz. Sowohl der Kläger als auch das Betriebsratsmitglied R seien Betriebsmeister in der Dreherei gewesen. Da nur ein Meister im Bereich der Dreherei habe weiterbeschäftigt werden sollen, gleiches habe im Übrigen für den Bereich der Schmiede gegolten, habe also eine soziale Auswahl zwischen den Meistern durchgeführt werden müssen. Insoweit sei auf Grund der im Interessenausgleich vom 24./26. September 2002 geschilderten Ausgangslage aus Kostengründen jeweils nur ein Meister in den verschiedenen Bereichen weiterzubeschäftigen. Es gehe hier auf Grund einer nachhaltigen Kostenreduzierung und einer damit einhergehenden

Personalreduzierung schlichtweg darum, dass von den vorhandenen Meistern in der Dreherei nur ein Meister habe weiterbeschäftigt werden können. Insoweit genieße der Sonderkündigungsschutz des Meisters R absoluten Vorrang.

- 10 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

### Entscheidungsgründe

- 11 Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Kündigungsschutzklage des Klägers zutreffend abgewiesen. Da die Kündigung vom 26. September 2002 zum 31. Dezember 2002 wirksam ist, bestehen keine Vergütungsansprüche für Zeiten nach Ablauf der Kündigungsfrist.

- 12 I.

Die Kündigung des Beklagten vom 26. September 2002 ist gem. § 113 Abs. 1 Satz 2 InsO aF fristgerecht und nicht gem. § 1 KSchG sozial ungerechtfertigt.

- 13 1.

Kommt bei einer Betriebsänderung iSd. § 111 BetrVG zwischen Insolvenzverwalter und Betriebsrat ein Interessenausgleich zustande, dann wirkt sich dieser bei namentlicher Benennung der zu kündigenden Arbeitnehmer dahin aus, dass die Vermutung besteht, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des genannten Arbeitnehmers durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist ( § 125 Abs. 1 Nr. 1 InsO ), und die Überprüfbarkeit der sozialen Auswahl der gekündigten Arbeitnehmer auf grobe Fehlerhaftigkeit ( § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 InsO ) beschränkt ist. In einem solchen Fall erstreckt sich die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers auf die Voraussetzungen der Vorschriften des § 125 InsO . Dem hat der Beklagte Genüge getan. Soweit der Kläger gerügt hat, nicht sein Arbeitsplatz, sondern der des Mitarbeiters R sei entfallen, verkennt der Kläger, dass es nicht darauf ankommt, ob der konkrete Arbeitsplatz entfallen ist, sondern darauf, dass der Beschäftigungsbedarf bei einer Gruppe von vergleichbaren Arbeitnehmern teilweise entfallen ist, so dass die gesamte Gruppe "an sich" betroffen ist, auch wenn nur einzelne Arbeitsplätze entfallen. Das folgt aus der Verpflichtung zur sozialen Auswahl. Diese kann dazu führen, dass nicht demjenigen Arbeitnehmer gekündigt werden darf, dessen konkreter Arbeitsplatz weggefallen ist. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend herausgestellt. Da der Kläger nur seinen gegenteiligen Standpunkt wiederholt, obwohl der Beklagte vorgetragen hat, die Meisterebene sei von vier Meistern auf zwei Meister reduziert worden, wobei ein Meister im Wege der Eigenkündigung ausgeschieden und ein Meister tariflich altersgeschützt sei, braucht der Senat darauf nicht weiter einzugehen.

- 14 2.

Die Rüge der fehlerhaften Sozialauswahl im Verhältnis des Klägers zu dem Mitarbeiter R greift nicht durch.

- 15 a)

Kommt in der Insolvenz bei einer Betriebsänderung ( § 111 BetrVG ) ein Interessenausgleich mit namentlicher Benennung der zu kündigenden Arbeitnehmer zustande, kann die soziale Auswahl nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden ( § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 1. Halbsatz InsO ).

- 16 b)

Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht dahinstehen lassen, ob im Verhältnis zwischen dem Kläger und dem Mitarbeiter R von einer groben Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl auszugehen wäre, weil der Kläger zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung 43 Jahre alt und seit 20 Jahren im Betrieb gewesen ist und eine Ehefrau ohne eigenes Einkommen und ein Kind zu versorgen hat, während der Mitarbeiter R erst 35 Jahre alt gewesen ist und keine Unterhaltsverpflichtungen hat.

17 aa)

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung nicht beendet werden kann, sind grundsätzlich nicht in eine Sozialauswahl einzubeziehen. Fehlt dem Arbeitgeber die rechtliche Möglichkeit gegenüber einem Arbeitnehmer wirksam eine betriebsbedingte Kündigung zu erklären, so kann ein gekündigter Arbeitnehmer nicht mit Erfolg geltend machen, nicht sein Arbeitsverhältnis, sondern das einem besonderen Kündigungsschutz unterliegende Arbeitsverhältnis eines ansonsten vergleichbaren Arbeitnehmers hätte gekündigt werden müssen. Gesetzliche Kündigungsverbote gehen dem allgemeinen Kündigungsschutz als spezialgesetzliche Regelungen vor (BAG 21. April 2005 - 2 AZR 241/04 - NZA 2005, 1307, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B I 4 der Gründe mwN) . So liegt es hier. Betriebsratsmitglieder wie der Mitarbeiter R genießen den besonderen Kündigungsschutz des § 15 KSchG . Sie können nach § 15 Abs. 1 KSchG nur fristlos mit Zustimmung des jeweiligen Betriebsrats als Gremium gekündigt werden (BAG 21. April 2005 - 2 AZR 241/04 - aaO, zu B I 5 der Gründe, betreffend § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG ) . Eine ordentliche Kündigung ist nur unter den Voraussetzungen des § 15 Abs. 4 und Abs. 5 KSchG möglich. Auch in der Insolvenz des Arbeitgebers genießen Betriebsratsmitglieder den besonderen Kündigungsschutz (KR-Weigand 7. Aufl. §§ 113, 120 ff. InsO Rn. 48 mwN) . § 125 InsO stellt lediglich gegenüber § 1 KSchG eine "lex specialis" dar, nicht gegenüber § 15 KSchG (KR-Weigand 7. Aufl. § 125 InsO Rn. 2; ErfK/Ascheid 6. Aufl. § 125 InsO Rn. 1; BAG 7. Oktober 2004 - 2 AZR 81/04 - AP KSchG 1969 § 15 Nr. 56 = EzA KschG § 15 nF Nr. 57 , auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 1 der Gründe, betreffend Massenänderungskündigung) .

18 bb)

Ein Fall des § 15 Abs. 4 KSchG liegt nicht vor. Nach § 15 Abs. 4 KSchG ist eine Kündigung im Falle der Betriebsstilllegung frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig, es sei denn, dass die Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Der Beklagte hat nicht den Betrieb stillgelegt. Er hat lediglich die Mitarbeiterzahl reduziert.

19 cc)

Wird nicht der gesamte Betrieb, sondern wird nur eine Betriebsabteilung stillgelegt, so ist gem. § 15 Abs. 5 KSchG ein Betriebsratsmitglied, das in der stillgelegten Abteilung beschäftigt wird, grundsätzlich in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. Nur wenn eine Weiterbeschäftigung des Betriebsratsmitglieds in einer anderen Betriebsabteilung nicht möglich ist, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen, aber frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung der Betriebsabteilung.

20 Hinsichtlich der Übernahme in eine andere Betriebsabteilung muss der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Zweiten Senats für den Fall, dass alle vergleichbaren Arbeitsplätze besetzt sind, versuchen, einen Arbeitsplatz durch Umsetzung, notfalls durch Kündigung für den durch § 15 KSchG geschützten Arbeitnehmer freizumachen (BAG 13. Juni 2002 - 2 AZR 391/01 - BAGE 101, 328 [BAG 13.06.2002 - 2 AZR 391/01] , zu B I 3 a der Gründe) . Der Zweite Senat hat offen gelassen, ob hierbei die sozialen Belange des betreffenden Arbeitnehmers und die betrieblichen Interessen an seiner Weiterbeschäftigung gegen die Interessen der Belegschaft und des durch § 15 KSchG geschützten Arbeitnehmers an einer Weiterbeschäftigung gegeneinander abzuwägen sind (18. Oktober 2000 - 2 AZR 494/99 - BAGE 96, 78) .

21 Ein solcher Fall des § 15 Abs. 5 KSchG liegt nicht vor. Die Stilllegung einer Betriebsabteilung ist nicht gegeben. Eine Betriebsabteilung ist ein räumlich und organisatorisch abgegrenzter Teil eines Betriebs oder eines Betriebsteils, der eine personelle Einheit erfordert, dem eigene technische

Betriebsmittel zur Verfügung stehen und der eigene Betriebszwecke verfolgt, die Teil des arbeitstechnischen Zwecks des Gesamtbetriebs sind oder in einem bloßen Hilfszweck für den arbeitstechnischen Zweck des Gesamtbetriebs bestehen können (KR-Etzel 7. Aufl. § 15 KSchG Rn. 121 unter Hinweis auf BAG 20. Januar 1984 - 7 AZR 443/82 - BAGE 45, 26) . Von der Stilllegung einer Betriebsabteilung sind Betriebseinschränkungen zu unterscheiden (KR-Etzel 7. Aufl. § 15 KSchG Rn. 125) . Hier liegt eine Betriebseinschränkung vor. Es kam zu Personalreduzierungen durch Halbierung der personellen Besetzung und/oder Umstellung des Betriebs vom Zweischichtbetrieb auf Einschichtbetrieb. Deshalb genießt der Sonderkündigungsschutz gegenüber dem allgemeinen Kündigungsschutz absoluten Vorrang.

**22** dd)

§ 15 Abs. 4 und Abs. 5 KSchG regeln Ausnahmen von dem Ausschluss der ordentlichen Kündigung eines vom Schutzbereich des § 15 KSchG erfassten Arbeitnehmers. Ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines vom Schutzbereich des § 15 KSchG erfassten Arbeitnehmers nur ausnahmsweise zulässig, können andere Fallgestaltungen nicht in diese Regelungen einbezogen werden. Sie lassen sich entgegen der Revision nicht entsprechend auf den Fall der Halbierung einer Gruppe vergleichbarer Arbeitnehmer erstrecken.

**23** II.

Da die Kündigung wirksam ist, bestehen keine Vergütungsansprüche für Zeiträume nach Ablauf der Kündigungsfrist.

**24** III.

Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels zu tragen.

---

Fischermeier  
Dr. Armbrüster  
Friedrich  
D. Knauß  
Oye

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.