

Kündigung: Leitende Funktion schon bei 5"Unterstellten"

Ein Arbeitnehmer ist der Gruppe der leitenden Angestellten auch dann zuzurechnen (mit der Folge, dass sein Arbeitgeber eine Kündigung nicht begründen muss), wenn ihm nur eine kleine Zahl von Mitarbeitern unterstellt ist, die aber für den Betrieb „qualitativ bedeutsam“ sind. (Hier waren einem Abteilungsleiter nur 5 Mitarbeiter unterstellt, von denen jedoch 4 selbst leitende Funktionen und das Recht zur Einstellung und Entlassung hatten..

Quelle: Wolfgang Büser

Auflösungsantrag; Personalverantwortung; Leitender Angestellter; Wesentliche Bedeutung; Arbeitnehmer

Gericht: BAG

Datum: 27.09.2001

Aktenzeichen: 2 AZR 176/00

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2001, 19028

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG München - 16 Ca 13247/97

LAG München - 10 Sa 324/99

Rechtsgrundlagen:

§ 1 KSchG

§ 2 S. 1 KSchG

§ 9 Abs. 1 S. 2 KSchG

§ 14 Abs. 2 KSchG

§ 31 Abs. 2 SprAuG

§ 2 SprAuG

§ 5 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 BetrVG

Fundstellen:

ArbRB 2002, 161 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

ARST 2002, 259

AuR 2002, 196

AUR 2002, 196

BB 2002, 1104 (amtl. Leitsatz)

BB 2002, 2131-2132 (Volltext mit amtl. LS)
BuW 2003, 132
BuW 2002, 613
DB 2002, 1163-1165 (Volltext mit amtl. LS)
EzA-SD 10/2002, 13-14
FA 2003, 55
FA 2002, 360-361
FAr 2002, 360-361
FAr 2003, 55
NJW 2002, 3192-3196 (Volltext mit amtl. LS)
NZA 2002, 1278-1282
NZA 2002, 1277-1282 (Volltext mit red./amtl. LS)
Personal 2002, 53
PP 2002, 23-24
SAE 2002, 204
ZfPR 2003, 81

BAG, 27.09.2001 - 2 AZR 176/00

Amtlicher Leitsatz:

Eine ausreichende Personalverantwortung eines leitenden Angestellten iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 KSchG kann bereits dann gegeben sein, wenn sie sich auf eine abgeschlossene Gruppe von Mitarbeitern bezieht, die für das Unternehmen von wesentlicher Bedeutung ist. Das ist insbesondere anzunehmen, wenn diese Mitarbeiter ihrerseits die ihnen nachgeordneten Arbeitnehmer selbständig einstellen und entlassen können.

Tenor:

Die Revision des Klägers und die Anschlußrevision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 1. Oktober 1999 - 10 Sa 324/99 - werden zurückgewiesen.

Von den Kosten des Revisionsverfahrens haben die Beklagte 2/3 und der Kläger 1/3 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Änderungskündigung und eines Auflösungsantrags der beklagten Arbeitgeberin.
- 2 Der am 24. März 1941 geborene Kläger ist von Beruf Diplomkaufmann. Er wurde ab dem 1. Juni 1985 bei der Beklagten als Leiter des Zentralen Marketings in der Vergütungsgruppe 5 (VG 5) des

übertariflichen Kreises eingestellt. Seine Dienstzeit bei der Firma O. wurde ihm angerechnet und als Eintrittstag bei der Beklagten der 1. Juli 1981 festgelegt. Im Jahr 1991 spaltete die Beklagte den Bereich Zentrales Marketing auf und schuf den neuen Teilbereich "Zentraler Kundendienst" (ZKD). Sie übertrug dem Kläger die Leitung des Bereichs ZKD. Dieser erwirtschaftet mit mindestens 2. 000 Beschäftigten jährlich einen Umsatz von 350 bis 400 Mio. DM und einen Ertrag von 35 bis 40 Mio. DM.

- 3 Dem Kläger ist Gesamtprokura erteilt worden. Im Außenverhältnis konnte er nur mit einem weiteren Prokuristen rechtsverbindliche Erklärungen abgeben. Dem Kläger sind unmittelbar die Mitarbeiter der Funktionsgruppe 2 Dr. T. , J. , Ja. und P. und seine Sekretärin unterstellt. Die Beschäftigungsbedingungen für obere Führungskräfte sehen ua. vor:
- 4 "Tätigkeit:
- 5 Jeder Mitarbeiter im Oberen Führungskreis ist im Rahmen des genehmigten Wirtschaftsplanes zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern berechtigt, die ihm in seiner Dienststellung als Vorgesetzter unmittelbar zugeordnet sind. Er ist verantwortlich für sämtliche Fragen, die sich aus dem Dienstverhältnis der ihm unterstellten Mitarbeiter ergeben. Sofern dabei Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bestehen, ist er dessen Gesprächspartner.
- 6 Er bedient sich dabei der Mitwirkung der Personalabteilung. "
- 7 Die vom Kläger selbst erstellte Stellenbeschreibung führt die erforderliche Qualifikation und Aufgaben sowie die Zielsetzung der Stelle näher auf. Als Mitglied der sog. Funktionsgruppe 1 erhielt der Kläger zuletzt eine monatliche Vergütung in Höhe von 31. 000, 00 DM.
- 8 Im Oktober 1993 beschloß die Beklagte, für alle Produktbereiche eine neue Führungsstruktur einzuführen. Die einzelnen Produktbereiche sollten zukünftig durch ein Kollegialorgan mit Sprecher geleitet werden. Von der Umstellung auf Kollegialstrukturen blieb der Bereich ZKD - zunächst - ausgenommen.
- 9 Mit Schreiben vom 27. Januar 1997 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß sie seit längerer Zeit mit seiner "performance" als Leiter des Kundendienstes nicht einverstanden sei und sie die Herren P. , Ja. , J. und Dr. T. darüber unterrichtet habe, daß sie mit Wirkung vom 1. Januar 1997 die Führung des Kundendienstbereichs übernehmen und eine Führung durch den Kläger nicht mehr erfolgen solle. Mit Schreiben vom 29. Januar 1997 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers wegen mangelhafter Leistungen. Mit Urteil vom 28. Mai 1998 - 2 Sa 1083/97 - stellte das Landesarbeitsgericht München die Unwirksamkeit dieser Kündigung rechtskräftig fest.
- 10 In einer Personalinformation vom 1. Februar 1997 teilte die Beklagte mit, der "BSHG-Kundendienst" werde ab dem 1. Februar 1997 von einem Leitungsgremium - bestehend aus den Herren J. , Ja. , P. und Dr. T. - geführt, wobei Herr J. die Rolle des Sprechers übernehme.
- 11 Unter dem 13. August 1997 informierte die Beklagte den Bereichs-Sprecherausschuß "Zentrale - Peripherie" über die beabsichtigte Änderungskündigung des Klägers.
- 12 Mit Schreiben vom 22. August 1997 kündigte sie das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich mit sozialer Auslaufzeit zum 31. Januar 1998, hilfsweise ordentlich fristgemäß zum 31. August 1998 und bot dem Kläger seine Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen als Leiter des Kundendienstzentrums E. (Funktionsgruppe 3, Jahresgehalt ca. 200. 000, 00 DM) an. Der Kläger nahm dieses Angebot nicht - auch nicht unter Vorbehalt - an.
- 13 Mit seiner Klage hat sich der Kläger gegen die Kündigung vom 22. August 1997 gewandt und bestritten, daß sein bisheriger Arbeitsplatz als Leiter des ZKD weggefallen sei. Vielmehr habe der

Mitarbeiter J. als Sprecher des Gremiums seine Position übernommen. Er hätte auch auf einer anderen - freien - Stelle in München weiterbeschäftigt werden können. Der Sprecherausschuß sei nicht ordnungsgemäß beteiligt worden. Die Beklagte habe diesen gezielt falsch informiert, indem sie den Mitarbeiter H. als sozial schutzwürdiger dargestellt habe. Zu diesem Zeitpunkt habe aber festgestanden, daß der Mitarbeiter H. zum 30. September 1997 altersbedingt ausscheiden und durch den Mitarbeiter S. ersetzt werde. Gleichwohl sei Herr H. noch in einen Vergleich mit ihm, dem Kläger, einbezogen worden.

- 14 Der Kläger hat - soweit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung - beantragt
- 15 festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der hilfsweise ordentlichen Änderungskündigung vom 22. August 1997 unwirksam ist.
- 16 Die Beklagte hat beantragt,
- 17 die Klage abzuweisen,
- 18 hilfsweise, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.
- 19 Die Beklagte hat vorgetragen, durch die Änderung der betrieblichen Organisation in der Leitung des ZKD sei der Arbeitsplatz des Klägers ersatzlos weggefallen. Die Koordinierungsaufgaben des Klägers würden seit dem 1. Februar 1997 von dem Kollegialorgan wahrgenommen. Zum Kündigungszeitpunkt seien keine anderen Arbeitsplätze - auch nicht in den Funktionsgruppen 2 und 3 - für den Kläger in Betracht gekommen und frei gewesen. Dem Mitarbeiter S. sei am 15. Dezember 1996 die Nachfolge in der Position des Mitarbeiters H. angeboten worden. Am 7. Januar 1997 habe er verbindlich die Annahme des Angebots erklärt. Der Sprecherausschuß sei über die Nachfolge des Leiters Produktbereich Herde am 10. April 1997 informiert worden. Die bisherige Stelle des Mitarbeiters S. (Vertriebsfunktion VE 2) habe bei der nächsten Umorganisation entfallen sollen. Deshalb sei keine Nachbesetzung, sondern nur eine kommissarische Betreuung durch den Geschäftsführer Ha. erfolgt. Der Sprecherausschuß sei ordnungsgemäß angehört und nicht bewußt falsch informiert worden. Ihm sei die betriebliche Situation zum Zeitpunkt des Kündigungsentschlusses dargestellt worden.
- 20 Der Auflösungsantrag bedürfe keiner weiteren Begründung. Der Kläger, der zum oberen Führungskreis der Beklagten zähle, sei Vorgesetzter von 3. 500 Mitarbeitern und damit ein leitender Angestellter iSd. § 14 Abs. 2 KSchG . Er habe nicht nur über die Einstellung oder Entlassung der ihm unmittelbar zugeordneten fünf Mitarbeiter entschieden. Er habe auch sämtliche Personalentscheidungen in diesem Bereich treffen können und auch getroffen, wie die von ihm mitunterschiedenen Einstellungsschreiben für verschiedene Mitarbeiter belegten. Im übrigen habe er die Möglichkeit gehabt, im Wege des "Durchgriffs" Personalentscheidungen im gesamten Unternehmensbereich zu treffen. Dieses Entscheidungsrecht sei im Wege der Delegation an die nachgeordneten leitenden Führungskräfte weitergegeben worden. Als herausragender Manager eines weltweit strategisch ausgerichteten Unternehmens habe der Kläger einen umfassenden Einfluß auf die Einstellungs- und Entlassungsentscheidungen seines gesamten Zuständigkeitsbereiches, indem er die weiteren leitenden Mitarbeiter der nächsten Unternehmensebene einstellen bzw. entlassen könne. Seiner selbständigen Einstellungs- oder Entlassungsbefugnis widerspreche es nicht, wenn die Arbeitsverträge und Kündigungsschreiben im Außenverhältnis von zwei Prokuristen unterschrieben werden müßten. Damit werde lediglich das Vier-Augen-Prinzip realisiert.
- 21 Der Kläger hat die Zurückweisung des Auflösungsantrags beantragt und darauf verwiesen, die Änderungskündigung sei bereits wegen der unzureichenden Beteiligung des Sprecherausschusses aus anderen Gründen rechtsunwirksam. Er sei kein leitender Angestellter iSd. § 14 Abs. 2 KSchG . Er habe keine selbständige Einstellungs- oder Entlassungsbefugnis gehabt. Nach den Beschäftigungsbedingungen habe er nur für die ihm unmittelbar unterstellten - fünf - Mitarbeiter

Personalverantwortung ausgeübt. Schließlich habe ihm bei Zugang der Kündigung auf Grund der vorausgegangenen Freistellung keine Entscheidungsbefugnis mehr zugestanden.

- 22** Das Arbeitsgericht hat die Unwirksamkeit der außerordentlichen und hilfsweise ordentlichen Änderungskündigung festgestellt und das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 378. 750, 00 DM aufgelöst. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen mit der Maßgabe, daß die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von 403. 000, 00 DM verurteilt worden ist. Die Anschlußberufung der Beklagten gegen die Feststellung der Unwirksamkeit der hilfsweise erklärten ordentlichen Änderungskündigung hat es gleichfalls zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgen die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag und der Kläger seinen Antrag auf Zurückverweisung des Auflösungsantrags weiter.

Entscheidungsgründe

- 23** Die Revisionen der Beklagten und des Klägers sind unbegründet.
- 24** A. Das Landesarbeitsgericht hat - kurz zusammengefaßt - angenommen, die ordentliche Änderungskündigung sei rechtsunwirksam. Zwar sei der Sprecherausschuß ordnungsgemäß angehört worden (§ 31 Abs. 2 SprAuG). Der Sprecherausschuß sei durch das Schreiben vom 13. August 1997 über den aus Sicht der Beklagten bestehenden Kündigungsgrund und über mögliche Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten sowie über die vergleichbaren Mitarbeiter und deren Sozialdaten vollständig und ausführlich unterrichtet worden. Von einer bewußt irreführenden Unterrichtung des Sprecherausschusses könne nicht ausgegangen werden.
- 25** Die Kündigung sei jedoch sozial ungerechtfertigt (§ 1 Abs. 2 KSchG). Es liege kein ausreichender betriebsbedingter Grund vor. Die Beklagte habe nicht dargelegt und konkretisiert, wer wann die Entscheidung getroffen habe, im Bereich ZKD die Leitungsfunktion von einer Einzelperson auf ein Leitungsgremium zu übertragen. Selbst wenn die Beklagte eine konkrete unternehmerische Entscheidung zur Umstellung der Leitungsstrukturen im Bereich ZKD getroffen haben sollte, fehle es weiter an einer nachprüfaren Darlegung, welche organisatorischen oder technischen Maßnahmen sie hier im einzelnen getroffen habe. Insbesondere habe sie nicht dargetan, in welchem Umfang die bisherigen Tätigkeiten des Klägers zukünftig anfielen und wie diese Arbeiten vom verbliebenen Personal ohne überobligationsmäßige Leistungen erledigt werden könnten. Letztlich erschöpfe sich ihr Vortrag nur darin, daß sie den Namen des Klägers in einem Organigramm gestrichen habe.
- 26** Auf Grund des Hilfsantrags der Beklagten sei das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31. August 1998 gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 403. 000, 00 DM (13 Monatsgehälter à 31. 000, 00 DM) aufzulösen. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei rechtlich zulässig, da ein sonstiger Unwirksamkeitsgrund nicht vorgelegen habe. Der Auflösungsantrag bedürfe keiner Begründung. Der Kläger gehöre als Betriebsleiter zum Kreis der Personen des § 14 Abs. 2 KSchG . Er sei zur selbständigen Einstellung oder Entlassung sowohl im Innen- wie auch im Außenverhältnis befugt. Er besitze als Vorgesetzter von fünf leitenden Angestellten eine herausragende Position im Unternehmen. Der Umstand, daß ihm lediglich Gesamtprokura erteilt worden sei, komme keine entscheidende Bedeutung zu.
- 27** B. Dem folgt der Senat im Ergebnis und überwiegend in der Begründung.
- 28** I. Die Änderungskündigung vom 22. August 1997 ist rechtsunwirksam, weil sie nicht sozial gerechtfertigt ist (§ 2 Satz 1 KSchG , § 1 Abs. 1 und 2 KSchG).
- 29** 1. Entgegen der Auffassung des Klägers ist die Änderungskündigung vom 22. August 1997 allerdings nicht schon wegen einer fehlerhaften Anhörung des Sprecherausschusses gemäß § 31 Abs. 2 Satz 3 SprAuG unwirksam. Der Sprecherausschuß ist ordnungsgemäß beteiligt worden. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

- 30** a) Nach § 31 Abs. 2 Satz 1 SprAuG ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Sprecherausschuß vor jeder Kündigung eines leitenden Angestellten zu hören. Das gilt auch für eine ordentliche Änderungskündigung (Löwisch Kommentar zum Sprecherausschußgesetz 2. Aufl. § 31 Rn. 16; Hromadka Sprecherausschußgesetz § 31 Rn. 16, 17).
- 31** b) Eine Kündigung ist nach § 31 Abs. 2 Satz 3 SprAuG nicht nur dann unwirksam, wenn der Arbeitgeber gekündigt hat, ohne den Sprecherausschuß zuvor überhaupt angehört zu haben, sondern - insofern gilt für den Sprecherausschuß nichts anderes wie für die Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG (BAG 19. Mai 1993 - 2 AZR 539/92 - EEK II/216; Löwisch aaO § 31 Rn. 14; Hromadka aaO § 31 Rn. 22) - auch dann, wenn der Arbeitgeber seiner Unterrichtungspflicht nach § 31 Abs. 2 Satz 2 SprAuG entweder nicht richtig, insbesondere nicht ausführlich genug, oder bewußt irreführend nachgekommen ist (st. Rspr. BAG zu § 102 BetrVG 22. September 1994 - 2 AZR 31/94 - BAGE 78, 39, 45, 45 [BAG 22.09.1994 - 2 AZR 31/94] a; 6. Februar 1997 - 2 AZR 265/96 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 85 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 96). Die Einschaltung des Sprecherausschusses im Rahmen des Anhörungsverfahrens vor einer beabsichtigten Kündigung hat über die reine Unterrichtung hinaus den Sinn, ihm Gelegenheit zu geben, dem Arbeitgeber seine Überlegungen zu dessen Kündigungsabsicht aus Sicht der Vertretung der leitenden Angestellten zur Kenntnis zu bringen. Die Anhörung soll in geeigneten Fällen dazu beitragen, einen Kündigungsausspruch zu vermeiden. Aus Sinn und Zweck der Anhörung ergibt sich für den Arbeitgeber die Verpflichtung, die Gründe für seine Kündigungsabsicht derart mitzuteilen, daß der Sprecherausschuß einen hinreichenden Überblick über den maßgeblichen Sachverhalt erhält (Löwisch aaO § 31 Rn. 22; Hromadka § 31 Rn. 24). Die Kennzeichnung des Sachverhalts muß dabei so genau und umfassend sein, daß der Sprecherausschuß ohne zusätzliche eigene Nachforschung in die Lage versetzt wird, selbst die Stichhaltigkeit des Kündigungsgrundes und des Änderungsangebots zu prüfen und sich ein Bild von der beabsichtigten personellen Maßnahme zu machen. Der Arbeitgeber genügt der ihm obliegenden Mitteilungspflicht nicht, wenn er den Kündigungssachverhalt nur pauschal, schlag- oder stichwortartig umschreibt, ohne die für die Bewertung maßgeblichen Tatsachen mitzuteilen (zuletzt BAG 22. September 1994 - 2 AZR 31/94 - BAGE 78, 39; 17. Februar 2000 - 2 AZR 913/98 - BAGE 93, 366 [BAG 17.02.2000 - 2 AZR 913/98]). Aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 SprAuG folgt weiter die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Sprecherausschuß die notwendigen Informationen zu geben bzw. nicht vorzuenthalten. Eine bewußt und gewollte unrichtige Mitteilung der für den Kündigungsentschluß des Arbeitgebers maßgeblichen Kündigungsgründe führt deshalb zu einem fehlerhaften Anhörungsverfahren (BAG 11. Juli 1991 - 2 AZR 119/91 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 57 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 81: , 22. September 1994 aaO). Dabei sind an die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers bei der Anhörung des Sprecherausschusses nicht dieselben Anforderungen zu stellen wie an die Darlegungslast im Kündigungsschutzprozeß. Es gilt vielmehr der Grundsatz der sog. "subjektiven Determination". Der Sprecherausschuß ist ordnungsgemäß angehört worden, wenn der Arbeitgeber ihm die aus seiner Sicht tragenden Umstände dargestellt hat (Senat 11. Juli 1991 aaO; 22. September 1994 aaO; 17. Februar 2000 aaO). Teilt der Arbeitgeber dem Sprecherausschuß objektiv kündigungsrechtlich erhebliche Tatsachen nicht mit, weil er die Kündigung darauf - zunächst - nicht stützen will oder weil sie für seinen Kündigungsentschluß unerheblich oder entbehrlich waren, dann ist die Anhörung selbst ordnungsgemäß. Eine in objektiver Hinsicht unvollständige Unterrichtung hat lediglich mittelbar die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge, wenn der mitgeteilte Sachverhalt zur sozialen Rechtfertigung der Kündigung nicht ausreicht. Dem Arbeitgeber ist es im Kündigungsschutzprozeß verwehrt, Gründe nachzuschieben, die nicht Gegenstand der Sprecherausschuaanhörung waren (so für die Betriebsratsanhörung BAG 11. Juli 1991 und 17. Februar 2000, aaO).
- 32** c) Das Landesarbeitsgericht hat diese Grundsätze beachtet. Entgegen der Auffassung des Klägers ist die Anhörung des Sprecherausschusses rechtlich nicht zu beanstanden.
- 33** aa) Die Beklagte hat den Sprecherausschuß mit Schreiben vom 13. August 1997 über die nach ihrer Auffassung tragenden Umstände für die beabsichtigte betriebsbedingte Änderungskündigung und das Änderungsangebot informiert. Soweit in dem Anhörungsschreiben der erst in der Revisionsinstanz konkretisierte Vortrag zur unternehmerischen Entscheidung und zur "Umverteilung" der Aufgaben des Klägers auf das Leitungsgremium nicht enthalten ist, führt dies

nicht zur Unwirksamkeit der Beteiligung des Sprecherausschusses, sondern nur zu einer weiteren Nichtverwertbarkeit der Tatsachen im Rahmen der Prüfung des Kündigungsgrundes (s. dazu B I 2 c der Gründe).

- 34** bb) Der Sprecherausschuß ist von der Beklagten auch nicht gezielt falsch informiert worden. Die Beklagte hat dem Sprecherausschuß die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Klägers sowohl in tatsächlicher Hinsicht als auch in "rechtlicher" Hinsicht (Anrechnung) mit dem Anhörungsschreiben dargelegt. Sie hat ihm alle aus ihrer Sicht in die Sozialauswahl einzubeziehenden vergleichbaren Arbeitnehmer und deren Sozialdaten mitgeteilt. Damit hat sie ihre Informationspflicht erfüllt. Entgegen der Auffassung des Klägers hat die Beklagte den Sprecherausschuß auch nicht bewußt und gewollt falsch informiert, weil im Anhörungsschreiben ein Hinweis auf den bevorstehenden Wechsel des Mitarbeiters S. auf die Position "Leiter Produktionsbereich Herde" (bisheriger Stelleninhaber Herr H.) fehlt. Nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt war der Sprecherausschuß am 10. April 1997 über die Nachfolge des Leiters dieses Produktbereichs informiert worden. Dem Sprecherausschuß lagen deshalb bei der Anhörung zur beabsichtigten Änderungskündigung des Klägers die notwendigen Informationen vor.
- 35** 2. Die Änderungskündigung ist jedoch rechtsunwirksam, weil die beabsichtigten Änderungen der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt sind (§ 2 Satz 1 KSchG , § 1 Abs. 1 und 2 KSchG).
- 36** a) Für eine Änderungskündigung nach § 2 KSchG müssen hinsichtlich ihrer sozialen Rechtfertigung die Voraussetzungen nach § 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3 , Abs. 3 Satz 1 und 2 KSchG vorliegen. Hierbei ist zunächst die soziale Rechtfertigung der angebotenen Vertragsänderung zu überprüfen. Auch bei einer Ablehnung des Änderungsangebots durch den Arbeitnehmer ist nicht auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auf das Änderungsangebot und seine soziale Rechtfertigung abzustellen (BAG 19. Mai 1993 - 2 AZR 584/92 - BAGE 73, 151 [BAG 19.05.1993 - 2 AZR 584/92] ; 24. April 1997 - 2 AZR 352/96 - BAGE 85, 358). Bei einer betriebsbedingten Änderungskündigung ist das Änderungsangebot des Arbeitgebers daran zu messen, ob dringende betriebliche Erfordernisse gemäß § 1 Abs. 2 KSchG das Änderungsangebot bedingen und sich der Arbeitgeber bei einem anerkennenswerten Anlaß zur Änderungskündigung darauf beschränkt hat, nur solche Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muß (st. Rspr. BAG 19. Mai 1993 und 24. April 1997 aaO; zuletzt BAG 1. Juli 1999 - 2 AZR 826/98 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 53 = EzA KSchG § 2 Nr. 35).
- 37** Eine Änderungskündigung ist durch dringende betriebliche Erfordernisse iSv. § 1 Abs. 2 KSchG bedingt, wenn sich der Arbeitgeber zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, bei deren innerbetrieblicher Umsetzung das Bedürfnis für eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb überhaupt oder unter Zugrundelegung seines Vertragsinhalts zu den bisherigen Arbeitsbedingungen entfällt (BAG 24. April 1997 aaO; 18. September 1997 - 2 AZR 657/96 - EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 97). Liegt eine unternehmerische Entscheidung vor, so ist sie selbst nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung und ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offenbar unvernünftig oder willkürlich ist (BAG 17. Juni 1999 - 2 AZR 141/99 - BAGE 92, 71; - 2 AZR 522/98 - BAGE 92, 61 und - 2 AZR 456/98 - BAGE 92, 79).
- 38** b) Die Entscheidung der Beklagten, ihre Führungsstrukturen im Bereich ZKD umzugestalten und die bisherige Leitung dieses Bereichs durch den Kläger als Mitarbeiter der Funktionsgruppe 1 auf ein Kollegialgremium mit Mitarbeitern der Funktionsgruppe 2 zu übertragen, ist eine unternehmerische Organisationsmaßnahme, die zum Wegfall des Beschäftigungsbedarfs für den Leiter und damit zum Wegfall des Arbeitsplatzes des Klägers an sich führen kann.
- 39** Läuft die unternehmerische Entscheidung aber letztlich nur auf den Abbau einer Hierarchieebene hinaus verbunden mit einer Neuverteilung der dem betroffenen Arbeitnehmer bisher zugewiesenen Aufgaben, bedarf es der Konkretisierung dieser Entscheidung, damit überhaupt geprüft werden kann, ob der Arbeitsplatz des betroffenen Arbeitnehmers tatsächlich weggefallen ist und die Entscheidung nicht offensichtlich unsachlich oder willkürlich ist (vgl. Senat 17. Juni 1999 aaO). Der Arbeitgeber muß insbesondere darlegen, in welchem Umfang die bisher vom Arbeitnehmer

ausgeübten Tätigkeiten zukünftig im Vergleich zum bisherigen Zustand anfallen. Er muß auf Grund seiner unternehmerischen Vorgaben die zukünftige Entwicklung der Arbeitsmenge anhand einer näher konkretisierten Prognose darstellen und angeben, wie die anfallenden Arbeiten vom verbliebenen Personal ohne überobligationsmäßige Leistungen erledigt werden können (BAG 17. Juni 1999 aaO).

- 40** c) An einer solchen konkreten Darlegung der Beklagten fehlt es, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat. Es ist schon nicht hinreichend dargelegt, wann die Beklagte die konkrete unternehmerische Organisationsentscheidung zur Umgestaltung der Leitung des Bereichs ZKD getroffen hat. Vor allem läßt sich ihrem Vortrag in den Tatsacheninstanzen nicht entnehmen, welche der vom Kläger bisher wahrgenommenen Aufgaben in welchem Umfang weggefallen bzw. auf wen genau sie übertragen worden sind und wie die verbliebenen Aufgaben künftig erledigt werden sollen. Dem Landesarbeitsgericht ist insoweit im Ergebnis zuzustimmen in seiner Schlußfolgerung, letztlich erschöpfe sich der Sachvortrag der Beklagten darin, daß sie den Namen des Klägers in einem Organigramm gestrichen habe.
- 41** Die mit der Revision nachgeschobenen und mit einer Aufklärungsfrage verbundenen detaillierteren Darlegungen der Beklagten zur Umsetzung ihrer unternehmerischen Organisationsentscheidung können bei der Prüfung des betriebsbedingten Kündigungsgrundes nicht mehr berücksichtigt werden. Da der Sprecherausschuß über diese Tatsachen nicht informiert worden ist, sind die Darlegungen im Kündigungsschutzprozeß nicht verwertbar (s. B I 1 c, aa der Gründe). Jedenfalls hat die Beklagte eine entsprechende Information des Sprecherausschusses weder in den Instanzen noch mit der Revisionsbegründung vorgetragen. Dem Anhörungsschreiben vom 13. August 1997 kann diese Information nicht entnommen werden. Die Unterrichtung des Sprecherausschusses war objektiv unvollständig. Die Beklagte hat dem Sprecherausschuß nicht mitgeteilt, wie die bisherige Arbeit des Klägers zukünftig auf das Kollegialgremium ohne zusätzliche Belastungen umverteilt wird. Bei diesem weiteren notwendigen Vortrag handelt es sich nicht nur um eine bloße Erläuterung eines schon zuvor hinreichend mitgeteilten Sachverhalts, der auch ohne eine erneute Einschaltung des Vertretungsorgans im Kündigungsschutzprozeß noch möglich wäre (BAG 18. Dezember 1980 - 2 AZR 1006/78 - BAGE 34, 309; 11. April 1985 - 2 AZR 239/84 - BAGE 49, 39; 11. Juli 1991 - 2 AZR 119/91 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 57 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 81). Die weiteren Informationen geben dem bisher vorgetragenen Kündigungssachverhalt überhaupt erst das Gewicht eines Kündigungsgrundes.
- 42** II. Der Auflösungsantrag der Beklagten ist gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 KSchG , § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG begründet.
- 43** 1. Die Beklagte konnte die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 KSchG wirksam beantragen. Der Kläger hat das Änderungsangebot der Beklagten nicht angenommen, so daß die Änderungskündigung die Wirkung einer Beendigungskündigung hat (BAG 29. Januar 1981 - 2 AZR 1055/78 - BAGE 35, 30).
- 44** 2. Der Auflösungsantrag der Beklagten ist nach § 9 KSchG statthaft, da entgegen der Auffassung des Klägers die Beteiligung des Sprecherausschusses ordnungsgemäß (s. Ziff. B I 1) erfolgt ist. Das Landesarbeitsgericht ist dabei in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Recht davon ausgegangen, daß der Arbeitgeber eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG nur verlangen kann, wenn die Kündigung lediglich nach § 1 KSchG sozialwidrig ist (BAG 9. Oktober 1979 - 6 AZR 1059/77 - BAGE 32, 122, 124 [BAG 09.10.1979 - 6 AZR 1059/77] ; 21. September 2000 - 2 AZN 576/00 - BAGE 95, 348 [BAG 21.09.2000 - 2 AZN 576/00]).
- 45** 3. Das Landesarbeitsgericht hat weiter zu Recht angenommen, daß der Auflösungsantrag der Beklagten nach § 14 Abs. 2 Satz 2 KSchG keiner Begründung bedurfte.
- 46** a) Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 KSchG findet auf Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern

berechtigt sind, § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG mit der Maßgabe Anwendung, daß der Auflösungsantrag des Arbeitgebers keiner Begründung bedarf.

- 47 b) Die gesetzliche Regelung enthält insoweit unbestimmte Rechtsbegriffe, deren Anwendung durch die Tatsachengerichte im Revisionsverfahren nur dahin zu überprüfen sind, ob der Bewertungsmaßstab verkannt wurde, die Gesamtwürdigung der maßgeblichen Umstände vertretbar erscheint und keine Verstöße gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze vorliegen (BAG 25. November 1993 - 2 AZR 517/93 - BAGE 75, 153; 11. Januar 1995 - 7 ABR 33/94 - AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 55)
- 48 c) Diesem eingeschränkten Überprüfungsmaßstab hält die angegriffene Entscheidung stand. Das Berufungsgericht hält sich im Rahmen seines Beurteilungsermessens, wenn es den Kläger zu dem Kreis der in § 14 Abs. 2 Satz 1 KSchG genannten Personen rechnet.
- 49 aa) Dabei kann letztlich offen bleiben, ob der Kläger Betriebsleiter - wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat - oder ähnlicher leitender Angestellter iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 KSchG war. Der Kläger führte als Leiter des ZKD der Beklagten mit wenigstens 2.000 Mitarbeitern zumindest eine Betriebsabteilung eigenverantwortlich. Im Rahmen des § 14 Abs. 2 Satz 1 KSchG wird als Betriebsleiter teilweise auch der Leiter einer Betriebsabteilung angesehen (von Hoyningen-Huene/Linck KSchG 13. Aufl. § 14 Rn. 15; APS-Biebl § 14 KSchG Rn. 18). Auch wenn man nicht so weitgehen will, ist der Kläger angesichts der Größe und Bedeutung des von ihm nach seiner vertraglichen Position zu leitenden Bereiches und der ihm danach zukommenden unternehmerischen Führungsaufgaben zweifellos als "ähnlicher" leitender Angestellter anzusehen. Insoweit besteht zwischen den Parteien auch kein Streit.
- 50 bb) Der Kläger war zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt, wobei auch bei Betriebsleitern der Auflösungsantrag des Arbeitgebers nur bei Vorliegen der entsprechenden Personalkompetenzen begründungsfrei möglich ist (Senat 18. Oktober 2000 - 2 AZR 465/99 - AP KSchG 1969 § 9 Nr. 39 = EzA KSchG § 14 Nr. 5).
- 51 cc) Die Personalverantwortung des Klägers genügt den Anforderungen der gesetzlichen Ausnahmeregelung.
- 52 Die Einstellungs- oder Entlassungsbefugnis ist Ausdruck der leitenden Funktion des Angestellten im Betrieb und im Unternehmen. Deshalb muß die Befugnis zur eigenverantwortlichen Einstellung oder Entlassung, ebenso wie bei einem leitenden Angestellten iSv. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG, einen wesentlichen Teil der Tätigkeit des Angestellten ausmachen, im Innen- und Außenverhältnis bestehen und eine bedeutende Anzahl von Arbeitnehmern erfassen (Senat 18. November 1999 - 2 AZR 903/98 - AP KSchG 1969 § 14 Nr. 5 = EzA KSchG § 14 Nr. 4 ; 18. Oktober 2000 aaO). Die Personalbefugnis des Angestellten muß allerdings nicht gegenüber allen Arbeitnehmern des Betriebes bzw. der Betriebsabteilung bestehen. Ausreichend kann vielmehr auch eine Personalkompetenz gegenüber einem qualitativ bedeutsamen Personenkreis sein (vgl. auch Martens Das Arbeitsrecht der leitenden Angestellten S 202). Ob der Angestellte im Unternehmen eine erhebliche personelle Führungsfunktion innehat, hängt nicht allein von der Zahl der ihm unterstellten Mitarbeiter ab. Entscheidend für den Inhalt seiner Personalkompetenz ist vielmehr, welche Bedeutung die Tätigkeit der Mitarbeiter, die er einstellt oder entläßt, für das Unternehmen hat (Kaiser AR-Blattei SD 70. 2 Rn. 59). Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 Satz 1 KSchG können deshalb auch erfüllt sein, wenn sich die personellen Entscheidungskompetenzen des Angestellten zumindest auf eine abgeschlossene Gruppe beziehen, die für das Unternehmen, insbesondere für dessen unternehmerischen Erfolg, wesentlich ist (zutreffend Kaiser aaO).
- 53 Unter Berücksichtigung dieses Maßstabs ist die Bewertung und Würdigung des Landesarbeitsgerichts nicht zu beanstanden. Zwar sind dem Kläger nur fünf Arbeitnehmer, davon vier leitende Angestellte, also eine quantitativ relativ kleine Gruppe, unmittelbar unterstellt. Nach den Beschäftigungsbedingungen für die oberen Führungskräfte ist er nur zur Einstellung und Entlassung dieser ihm unmittelbar zugeordneten Mitarbeiter befugt. Ob er darüber hinaus zur Einstellung oder

Entlassung der weiteren Mitarbeiter des Bereichs ZKD berechtigt ist, ist zwischen den Parteien streitig. Die Frage kann aber für die Beurteilung des kündigungsschutzrechtlichen Status des Klägers dahinstehen. Ihm steht nämlich eine hinreichende Personalkompetenz im Sinne der Norm deshalb zu, weil die vier ihm nachgeordneten leitenden Angestellten wiederum ihnen nachgeordnete Mitarbeiter einstellen oder entlassen können. Er nimmt damit für einen qualitativ bedeutsamen Personenkreis Personalbefugnisse, die für das Unternehmen wesentlich sind, wahr. Dadurch hat der Kläger einen prägenden Einfluß auf die Besetzung der für das Unternehmen und den Betrieb zu besetzenden Schlüsselpositionen.

- 54** dd) Die weitere Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die dem Kläger erteilte Gesamtprokura stehe seiner selbständigen Einstellungs- oder Entlassungsbefugnis nicht entgegen, ist gleichfalls rechtlich nicht zu beanstanden.
- 55** Zwar muß die selbständige Einstellungs- oder Entlassungsbefugnis sowohl im Innen- wie auch im Außenverhältnis gegeben sein (Senat 18. November 1999 aaO, ErfK-Ascheid 2. Aufl. § 14 KSchG Rn. 10; KR-Rost 5. Aufl. § 14 KSchG Rn. 30). Von einer Berechtigung zur "selbständigen" Einstellung oder Entlassung im Sinne der Norm kann deshalb nicht mehr gesprochen werden, wenn sie nur intern, nicht aber auch im Außenverhältnis besteht (Hueck/von Hoyningen-Huene 12. Aufl. § 14 KSchG Rn. 21; Kaiser AR-Blattei SD 70. 2 Rn. 55; Martens aaO S 202 f.) und die personelle Maßnahme von der Zustimmung einer anderen Person abhängig ist (ErfK-Ascheid aaO § 14 KSchG Rn. 12; KR-Rost aaO § 14 KSchG Rn. 31). Keine Beschränkung der selbständigen Einstellungs- oder Entlassungsbefugnis liegt jedoch vor, wenn der Angestellte interne Richtlinien (KR-Rost § 14 KSchG Rn. 31) bzw. interne Beratungspflichten (HK-KSchG/Dorndorf 4. Aufl. § 14 Rn. 25) beachten oder wie hier - Zweitunterschriften, die lediglich Kontrollzwecken dienen (Hromadka BB 1990, 57, 59), einholen muß.
- 56** 4. Die Höhe der vom Landesarbeitsgericht festgesetzten Abfindung nach § 10 Abs. 2 Satz 1 KSchG wird von den Parteien mit ihrer Revision nicht angegriffen.
- 57** III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO .

58

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.