

# Entscheidungen

---

---



BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 26.3.2009, 2 AZR 879/07

Tariflicher Ausschluss der ordentlichen Kündigung - Ausnahmeregelung - Auflösungsantrag des Arbeitgebers

Tenor

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 9. August 2007 - 18 Sa 753/07 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten noch über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten ordentlichen, hilfsweise außerordentlichen Beendigungskündigung mit Auslaufzeit, einer betriebsbedingten ordentlichen, hilfsweise außerordentlichen Änderungskündigung mit Auslaufzeit sowie über einen Auflösungsantrag des Arbeitgebers.
- 2 Die 1952 geborene Klägerin war seit dem 1. August 1971 bei dem beklagten Luftfahrtunternehmen beschäftigt. Zuletzt war sie als „Human Resource (HR) Executive Europe“ für die Personalabteilung im Bereich „Pay & Reward“ in B tätig.
- 3 Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme der Manteltarifvertrag Nr. 13 für die Arbeitnehmer der Beklagten in Deutschland, die vom Gehaltstarifvertrag erfasst sind, vom 26. November 2003 Anwendung (*im Folgenden MTV Nr. 13*). In dem mit „Ordentliche Kündigung“ überschriebenen § 24 dieses Tarifvertrags heißt es unter Ziff. 7:  

„Nach einer Beschäftigungszeit von 17 Jahren ist die ordentliche Kündigung mit der Ausnahme einer Änderungskündigung bis zu einer Herabgruppierung von maximal 2 Vergütungsgruppen unter Wahrung des Besitzstandes ausgeschlossen.  
Nach einer Beschäftigungszeit von 22 und mehr Jahren ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Dies gilt nicht bei Vorliegen eines wichtigen Grundes und bei einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG.“
- 4 Im Jahre 1992 verlegte die Beklagte die Deutschland-Direktion einschließlich der Personalabteilung von B nach F. Die Klägerin wurde in B weiterbeschäftigt, was in einer Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag niedergelegt wurde. Am Standort in B sind noch die Bereiche „Customer Service“, „Engineering“ und „Fracht“ verblieben. Im Bereich „Customer Service“ waren zuletzt nicht mehr als fünf Mitarbeiter beschäftigt. Die Beklagte rechnet die Klägerin diesem Bereich zu. In den anderen Bereichen („Engineering“ und „Fracht“) sind weitere Mitarbeiter der Beklagten beschäftigt; streitig ist, ob es sich bei den einzelnen Bereichen um eigenständige Betriebe handelt.
- 5 In B besteht ein Betriebsrat. Aufgrund abgesunkener Arbeitnehmerzahlen fand im Jahr 2004 eine Betriebsratswahl außerhalb des regelmäßigen Turnusses statt. Die regelmäßige Betriebsratswahl 2006 wurde am 15. Juni 2006 durchgeführt. In einem von der Beklagten eingeleiteten Wahlanfechtungsverfahren, mit dem sie die Nichtigkeit der Wahl geltend gemacht hatte, verständigten sich die Parteien auf die Durchführung einer Neuwahl und das Verbleiben des

gewählten Betriebsrats bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses im Amt. Im September 2006 wurde neu gewählt.

- 6 Am 5. Mai 2006 versandte die Beklagte mit einer E-Mail die zukünftige Organisation der Personalabteilung.
- 7 Mit Schreiben vom 14. Juni 2006 kündigte sie der Klägerin ordentlich betriebsbedingt zum 31. Dezember 2006, hilfsweise außerordentlich mit entsprechender Auslauffrist. Zur Begründung verwies sie auf die Zentralisierung des Bereichs „Pay & Reward“, der kompletten Umorganisation des Bereichs „Human Resource“ und einer Verlagerung der Aufgaben der Klägerin nach L. Unstreitig gab es zu dieser Zeit neben der in L zu besetzenden Stelle für die verlagerte Aufgabe auch in F freie Stellen bei der Beklagten, beispielsweise als „Industrial Relations (IR) Executive“. Der Betriebsrat wurde vor Ausspruch der Kündigung nicht angehört. Die Klägerin wies die von Frau V mit dem Zusatz „HR Manager Central Europe“ unterzeichnete Kündigung wegen einer fehlenden Beifügung einer Vollmacht zurück.
- 8 Mit Schreiben vom 29. Juni 2006 kündigte die Beklagte nach Anhörung des Betriebsrats B das Arbeitsverhältnis vorsorglich ordentlich betriebsbedingt zum 31. Dezember 2006, hilfsweise außerordentlich mit entsprechender Auslauffrist und bot der Klägerin eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als „IR Executive“ am Standort F bei im Übrigen unveränderten Bedingungen an. Dem wiederum von Frau V mit dem Zusatz „HR Manager Central Europe“ unterzeichneten Kündigungsschreiben war eine Vollmacht beigelegt. Die Klägerin wies das Kündigungsschreiben erneut mit Schreiben vom 4. Juli 2006 wegen der fehlenden Vorlage der Vollmacht des die Bevollmächtigung unterzeichnenden Herrn G zurück. Sie nahm aber das Änderungsangebot unter Vorbehalt an.
- 9 Die Klägerin hat - soweit für die Revisionsinstanz noch von Interesse - sowohl gegen die Beendigungs- als auch gegen die Änderungskündigungen Klage erhoben. Sie vertritt die Auffassung, die ordentlichen Kündigungen seien bereits aufgrund ihrer tariflichen Unkündbarkeit unwirksam. Die Voraussetzungen für eine ausnahmsweise mögliche ordentliche Kündigung nach § 24 Ziff. 7 MTV Nr. 13 seien nicht erfüllt. Weder liege eine Betriebsänderung iSd. § 111 BetrVG vor, noch gebe es einen wichtigen Grund. Die ordentlichen Kündigungen seien sozial ungerechtfertigt. Das Kündigungsschutzgesetz finde Anwendung; die in B verbliebenen Bereiche bildeten einen einheitlichen Betrieb mit mehr als zehn Mitarbeitern. Die Beendigungskündigungen seien aufgrund der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf freien Arbeitsplätzen in L und F unwirksam. Auch die außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist sei angesichts der tariflichen Regelung unzulässig. Es gebe keinen wichtigen Grund. Den Änderungskündigungen ermangele es an einem dringenden betrieblichen Erfordernis. Die Aufgaben der Klägerin erforderten keine Anwesenheit an einem bestimmten Arbeitsort. Sie könne ihre Arbeit trotz der behaupteten Umorganisation nach wie vor von B aus erledigen. Zu den Kündigungen vom 14. Juni 2006 sei der Betriebsrat nicht und zu denen vom 29. Juni 2006 nicht ordnungsgemäß angehört worden. Ein ordnungsgemäß gewählter Betriebsrat habe sich im Amt befunden, am 14. Juni 2006 noch der 2004 gewählte und am 29. Juni 2006 der neu gewählte Betriebsrat. Auf eine Nichtigkeit der Wahl könne sich die Beklagte aufgrund der Einigung im Wahanfechtungsverfahren nicht berufen.
- 10 Die Klägerin hat zuletzt - soweit für die Revisionsinstanz noch von Interesse - beantragt  
festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin zu der Beklagten weder durch die ordentliche Kündigung vom 14. Juni 2006 noch durch die außerordentliche Kündigung vom 14. Juni 2006 aufgelöst worden ist, sondern ungekündigt über den 31. Dezember 2006 hinaus fortbesteht;  
festzustellen, dass sowohl die mit ordentlicher Änderungskündigung vom 29. Juni 2006 als auch die mit außerordentlicher Änderungskündigung vom 29. Juni 2006 durch die Beklagte ausgesprochene Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist.
- 11 Die Beklagte hat beantragt,  
die Klage abzuweisen;  
hilfsweise das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen.

- 12 Die Beklagte ist der Auffassung, die Kündigungen seien wirksam. Die ordentlichen Kündigungen seien aufgrund des Ausnahmetatbestands des § 24 Ziff. 7 MTV Nr. 13 zulässig. Mit der Formulierung hätten die Tarifvertragsparteien deutlich zum Ausdruck gebracht, dass tariflich ordentlich unkündbare Arbeitnehmer bei betriebsändernden Maßnahmen noch ordentlich kündbar seien. Die komplette Umorganisation des Bereichs „Human Resource“ sei eine Betriebsänderung iSd. § 111 Satz 3 Ziff. 4 1. Alt. BetrVG. Die geänderte Struktur dokumentiere die E-Mail vom 5. Juni 2006. Die Klägerin genieße keinen Kündigungsschutz, ihr Betrieb „Customer Service“ erreiche den Schwellenwert nicht. Die drei in B verbliebenen Bereiche seien jeweils eigenständige Betriebe iSd. § 23 Abs. 1 KSchG. Im Übrigen sei die ordentliche Beendigungskündigung sozial gerechtfertigt. Aufgrund der unternehmerischen Entscheidung, den Bereich „Pay & Reward“ in L zu zentralisieren und die Tätigkeiten der Klägerin dorthin zu verlagern, sei der Arbeitsplatz der Klägerin in B weggefallen. Die Kündigung sei auch verhältnismäßig. Die Klägerin habe sich vor Ausspruch der Beendigungskündigung auch nicht auf freie Stellen beworben, sondern vielmehr klar signalisiert, eine dauerhafte Tätigkeit in L oder F komme für sie nicht in Betracht. Jedenfalls seien die vorsorgliche ordentliche Änderungskündigung sozial gerechtfertigt bzw. die hilfsweisen außerordentlichen Kündigungen mit Auslaufrist wirksam. Die dringenden betrieblichen Erfordernisse begründeten auch einen wichtigen Kündigungsgrund. Einer Anhörung des Betriebsrats habe es nicht bedurft. Bei Ausspruch der Beendigungskündigungen habe sich aufgrund des Ablaufs der Amtszeit, bei Ausspruch der Änderungskündigungen aufgrund der Nichtigkeit der Wahl kein Betriebsrat mehr im Amt befunden. Die Zurückweisung der Kündigungen nach § 174 Satz 1 BGB sei unberechtigt. Der Klägerin sei bekannt gewesen, dass Frau V Personalleiterin für Zentraleuropa sei. Hilfsweise werde die Auflösung des Arbeitsverhältnisses verlangt. Die Klägerin habe sich wider besseren Wissens auf § 174 Satz 1 BGB berufen.
- 13 Die Klägerin hat die Zurückweisung des Auflösungsantrags beantragt.
- 14 Gründe für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG seien nicht gegeben.
- 15 Das Arbeitsgericht hat - soweit in der Revisionsinstanz noch von Interesse - den gegen die Beendigungskündigungen vom 14. Juni 2006 und den gegen die Änderungskündigungen vom 29. Juni 2006 gerichteten Kündigungsschutzanträgen stattgegeben und den Auflösungsantrag der Beklagten zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der für die Beklagte zugelassenen Revision erstrebt sie weiterhin die Abweisung der Kündigungsschutzklage, hilfsweise die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

#### Entscheidungsgründe

- 16 Die zulässige Revision ist unbegründet. Die ordentlichen Beendigungs- und Änderungskündigungen sind gemäß § 24 Ziff. 7 MTV Nr. 13 unwirksam. Auch die hilfsweisen außerordentlichen Kündigungen mit Auslaufrist sind unwirksam, weil kein wichtiger Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB vorliegt. Schließlich war das Arbeitsverhältnis auch nicht auf den hilfsweise von der Beklagten gestellten Auflösungsantrag aufzulösen.
- 17 A. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Die ordentliche Beendigungskündigung sei unwirksam, sie sei sozial ungerechtfertigt. Das Kündigungsschutzgesetz finde Anwendung, weil die Beklagte in B mehr als fünf Arbeitnehmer in einem einheitlichen Betrieb beschäftige. Die ordentliche Beendigungskündigung sei unverhältnismäßig, die Beklagte habe der Klägerin die freien Arbeitsplätze in L und F nicht vorrangig angeboten. Auch habe die Klägerin vor Ausspruch der Beendigungskündigung nicht unmissverständlich zu erkennen gegeben, sie sei unter keinen Umständen - auch nicht unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung - bereit, zu geänderten Bedingungen zu arbeiten. Deshalb sei auch die hilfsweise außerordentliche Beendigungskündigung mit Auslaufrist unwirksam. Die ordentliche Änderungskündigung sei unwirksam, weil sie tariflich ausgeschlossen sei. Die Voraussetzungen des tariflich geregelten Ausnahmetatbestands (§ 24 Ziff. 7 MTV Nr. 13) seien nicht gegeben. Die Beklagte habe die Voraussetzungen einer Betriebsänderung iSd. § 111 BetrVG wegen einer grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation nicht hinreichend dargelegt. Ein wichtiger Grund sei nicht erkennbar. Eine betriebsbedingte Änderungskündigung aus wichtigem Grund sei nur

unter verschärften Anforderungen möglich, die die Beklagte nicht dargelegt habe. Es fehle schon an der Darlegung eines schlüssigen unternehmerischen Konzepts. Auch die außerordentliche Änderungskündigung mit Auslaufzeit sei unverhältnismäßig. Der Tarifvertrag lasse zwar eine ordentliche Kündigung aus wichtigem Grund zu, daran fehle es aber im Entscheidungsfall. Der Auflösungsantrag sei erfolglos. Es liege kein Auflösungsgrund vor. Mit der Zurückweisung nach § 174 BGB habe die Klägerin lediglich von einem ihr zustehenden Recht Gebrauch gemacht. Im Übrigen sei nicht erkennbar, wie sich dieses Verhalten auf die weitere Zusammenarbeit negativ auswirken solle.

- 18 B. Dem folgt der Senat im Ergebnis und auch teilweise in der Begründung.
- 19 I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht sämtliche streitgegenständlichen Kündigungen für unwirksam angesehen.
- 20 1. Die ordentliche Beendigungskündigung vom 14. Juni 2006 zum 31. Dezember 2006 ist schon wegen Verstoßes gegen das tarifliche Kündigungsverbot des § 24 Ziff. 7 MTV Nr. 13 nichtig (§ 134 BGB). Nach § 24 Ziff. 7 MTV Nr. 13 ist der Ausspruch einer ordentlichen Kündigung gegenüber der Klägerin ausgeschlossen. Die Voraussetzungen einer ausnahmsweise zulässigen ordentlichen Kündigung nach § 24 Ziff. 7 Unterabs. 2 Satz 2 MTV Nr. 13 liegen nicht vor.
- 21 Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob das Kündigungsschutzgesetz überhaupt auf das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der Größe des B Betriebs der Beklagten Anwendung findet und ob diese Kündigung auch iSd. § 1 KSchG sozial ungerechtfertigt wäre.
- 22 a) Die ordentliche Kündigung der Klägerin, die mehr als 22 Jahre bei der Beklagten beschäftigt ist, ist aufgrund des kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme anwendbaren § 24 Ziff. 7 Unterabs. 2 Satz 1 MTV Nr. 13 ausgeschlossen.
- 23 b) Die Voraussetzungen für eine gleichwohl ausnahmsweise Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer ordentlichen Kündigung nach § 24 Ziff. 7 Unterabs. 2 Satz 2 MTV Nr. 13 sind nicht erfüllt.
- 24 aa) Es kann dahinstehen, ob beide Voraussetzungen der Tarifnorm („wichtiger Grund“ und „Betriebsänderung iSd. § 111 BetrVG“) kumulativ vorliegen müssen. Selbst wenn nur eine der beiden Voraussetzungen erfüllt sein muss, um eine ordentliche Kündigung zu ermöglichen, wäre diese im Entscheidungsfall nicht wirksam, weil keine der beiden Voraussetzungen gegeben ist.
- 25 bb) Es liegt kein wichtiger Grund iSd. § 24 Ziff. 7 MTV Nr. 13 vor. Eine Beendigungskündigung ist schon wegen der vorrangigen Möglichkeit einer Änderung der Arbeitsbedingungen unverhältnismäßig.
- 26 (1) Der in § 24 Ziff. 7 MTV Nr. 13 enthaltene und inhaltsgleich in § 626 Abs. 1 BGB verwandte Rechtsbegriff des wichtigen Grundes ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Seine Anwendung durch die Tatsachengerichte kann im Revisionsverfahren nur daraufhin überprüft werden, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter diese Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat und ob es alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen die außerordentliche Kündigung sprechen, widerspruchsfrei beachtet hat (st. Rspr., vgl. etwa Senat 29. November 2007 - 2 AZR 724/06 - mwN, AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 40 = EzA BGB 2002 § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 5).
- 27 Gemessen daran fehlt es hier an einem wichtigen Grund für eine ordentliche Beendigungskündigung iSd. § 24 Ziff. 7 MTV Nr. 13. Die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts zur Unverhältnismäßigkeit im Rahmen der mangelnden sozialen Rechtfertigung zur ordentlichen und hilfsweisen außerordentlichen Kündigung mit Auslaufzeit gelten hier entsprechend. Zum Zeitpunkt der Kündigung waren nämlich unstreitig Arbeitsplätze bei der Beklagten in F und L frei, die der Klägerin anzubieten gewesen wären.
- 28 (2) Was unter einem wichtigen Grund iSd. § 24 Ziff. 7 MTV Nr. 13 zu verstehen ist, richtet sich nach den allgemeinen Grundsätzen zur Bestimmung eines wichtigen Grundes nach § 626 Abs. 1 BGB.

- 29 (a) Verwendet ein Tarifvertrag den Begriff des wichtigen Grundes, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien diesen iSd. § 626 Abs. 1 BGB gebraucht haben und nicht anders verstanden wissen wollen (*st. Rspr., vgl. etwa Senat 27. November 2003 - 2 AZR 601/02 - AP BGB § 626 Krankheit Nr. 11 = EzA BGB 2002 § 626 Krankheit Nr. 1; 10. Oktober 2002 - 2 AZR 418/01 - EzA BGB 2002 § 626 Unkündbarkeit Nr. 1*).
- 30 (b) Dies gilt auch im Entscheidungsfall. Zwar ist die Verwendung des Begriffs des wichtigen Grundes in § 24 Ziff. 7 MTV Nr. 13 als Voraussetzung für eine ordentliche Kündigung eher ungewöhnlich. Der wichtige Grund ist regelmäßig Voraussetzung für eine außerordentliche Kündigung. Allerdings haben die Tarifvertragsparteien auch eine außerordentliche Kündigung „aus wichtigem Grund fristlos“ in § 25 MTV Nr. 13 geregelt. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien den Begriff in zwei unmittelbar aufeinanderfolgenden Vorschriften zur selben Regelungsmaterie uneinheitlich verwendet haben und verwenden wollten. Vielmehr spricht alles dafür, dass sie eine ordentliche Beendigungskündigung eines langjährigen Arbeitsverhältnisses aus betriebsbedingten Gründen nur ausnahmsweise ermöglichen und deshalb die Anforderungen an den Kündigungsgrund mit der Formulierung des wichtigen Grundes verschärfen wollten.
- 31 (3) Ein wichtiger Grund für eine ordentliche Beendigungskündigung in diesem Sinne liegt aber schon dann nicht vor, wenn die Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer auf einem anderen freien Arbeitsplatz - ggf. zu geänderten Arbeitsbedingungen - weiterzubeschäftigen. Solche Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten hat der Arbeitgeber von sich aus anzubieten. Das Angebot kann lediglich in sog. Extremfällen unterbleiben. Macht der Arbeitgeber vor Ausspruch einer Kündigung dem Arbeitnehmer das Angebot, den Vertrag den noch bestehenden Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten anzupassen, und lehnt der Arbeitnehmer dieses Angebot ab, so ist der Arbeitgeber dennoch regelmäßig nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz verpflichtet, eine Änderungskündigung auszusprechen. Eine Beendigungskündigung ist nur in dem Ausnahmefall zulässig, in dem der Arbeitnehmer unmissverständlich zum Ausdruck gebracht hat, er werde die geänderten Arbeitsbedingungen in keinem Fall - auch nicht bei Ausspruch einer Änderungskündigung und auch nicht unter dem Vorbehalt ihrer sozialen Rechtfertigung - annehmen. Der Arbeitgeber trägt im Kündigungsschutzverfahren die Darlegungs- und Beweislast für das dem Arbeitnehmer unterbreitete Änderungsangebot, das sich als die letzte Alternative für eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses darstellen muss, und die definitive und endgültige Ablehnung durch den tariflich besonders geschützten Arbeitnehmer (*vgl. für die Prüfung im Rahmen des § 1 KSchG: Senat 21. April 2005 - 2 AZR 132/04 - BAGE 114, 243; 21. April 2005 - 2 AZR 244/04 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 80 = EzA KSchG § 2 Nr. 52*).
- 32 (4) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die Beklagte der Klägerin eine Weiterbeschäftigung auf freien Arbeitsplätzen in F und L nicht angeboten hat. Insbesondere ist ein konkretes Änderungsangebot an die Klägerin mit dem Hinweis der „letzten Alternative“ vor Ausspruch der Beendigungskündigung nicht erfolgt. Dass freie Stellen zur Bewerbung ausgeschrieben waren, reicht insoweit nicht aus. Erforderlich ist ein an den betroffenen Arbeitnehmer gerichtetes konkretes Vertragsangebot. Hierzu fehlt jeglicher Vortrag der Beklagten. Auch kann - worauf die Vorinstanz ebenfalls zu Recht hingewiesen hat - aufgrund des festgestellten Sachverhalts nicht von einer endgültigen und vorbehaltlosen Ablehnung einer solchen Weiterbeschäftigung durch die Klägerin ausgegangen werden. Der pauschale Vortrag der Beklagte, die Klägerin habe klar signalisiert, eine dauerhafte Tätigkeit in L oder F komme für sie nicht in Betracht, ist insoweit unzureichend. Es ist weder vorgetragen noch ersichtlich, dass die Klägerin ein entsprechendes konkretes Angebot nicht einmal unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung angenommen hätte. Dies gilt umso mehr, als sie bei der nachgeschobenen Änderungskündigung gerade eine solche Annahme unter Vorbehalt erklärt hat. Dass die Klägerin das Angebot für unzumutbar hält, ist dabei unerheblich. Ein wichtiger Grund iSd. § 24 Ziff. 7 MTV Nr. 13 ist dementsprechend nicht erkennbar.
- 33 cc) Es liegt auch keine Betriebsänderung iSd. § 111 BetrVG und § 24 Ziff. 7 MTV Nr. 13 vor. Die im Rahmen der ordentlichen Änderungskündigung erfolgte Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe eine solche Betriebsänderung nicht ausreichend dargelegt, hält einer revisionsrechtlichen Prüfung stand.

- 34 (1) Nach § 111 Satz 3 Ziff. 4 BetrVG - auf die sich die Beklagte ausschließlich beruft - gelten als Betriebsänderungen iSd. § 111 BetrVG grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen.
- 35 (a) Für das Vorliegen eines Mitbestimmungsrechts nach § 111 BetrVG kommt es zwar auf die Unternehmensgröße an. Im Rahmen der Betriebsänderungstatbestände des Satzes 3 der Norm ist aber weiterhin der Betriebsbegriff (*im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne*) maßgeblich (*vgl. Fitting 24. Aufl. § 111 Rn. 63 f.*). Vorgänge, die sich ausschließlich auf Unternehmensebene abspielen, stellen keine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG dar. Allerdings können Änderungen auf Unternehmensebene mit Änderungen der betrieblichen Organisation zusammentreffen (*vgl. Fitting 24. Aufl. § 111 Rn. 56, 59*).
- 36 (b) Eine Änderung der Betriebsorganisation nach § 111 Satz 3 Ziff. 4 1. Alt. BetrVG liegt vor, wenn der Betriebsaufbau, insbesondere hinsichtlich Zuständigkeiten und Verantwortung, umgewandelt wird. Grundlegend ist die Änderung, wenn sie sich auf den Betriebsablauf in erheblicher Weise auswirkt. Maßgeblich dafür ist der Grad der Veränderung (*BAG 18. März 2008 - 1 ABR 77/06 - AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 66 = EzA BetrVG 2001 § 111 Nr. 5; 18. November 2003 - 1 AZR 637/02 - BAGE 108, 311, 314*). Es kommt entscheidend darauf an, ob die Änderung einschneidende Auswirkungen auf den Betriebsablauf, die Arbeitsweise oder die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer hat. Die Änderung muss in ihrer Gesamtschau von erheblicher Bedeutung für den gesamten Betriebsablauf sein. Nur dann ist die mit § 111 Satz 3 Ziff. 4 1. Alt. BetrVG verbundene Fiktion gerechtfertigt, die Maßnahme iSv. § 111 Satz 1 BetrVG ziehe wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile nach sich (*BAG 18. März 2008 - 1 ABR 77/06 - aaO*).
- 37 (2) Unter Berücksichtigung dieses Rahmens hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, die Beklagte habe eine Betriebsänderung iSd. § 111 BetrVG nicht ausreichend dargelegt.
- 38 (a) Beruft sich der Arbeitgeber auf eine tariflich ausnahmsweise mögliche ordentliche Kündigung eines an sich tariflich ordentlich unkündbaren Arbeitnehmers, die eine Betriebsänderung iSd. § 111 BetrVG voraussetzt, muss er deren Voraussetzungen darlegen und ggf. beweisen.
- 39 (b) Im Entscheidungsfall fehlt es bereits an einem hinreichenden Vortrag der Beklagten inwieweit „ein Betrieb“ im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne von den Änderungen betroffen ist. Ihr Vortrag beschränkt sich allein auf die Behauptung einer europaweiten Reorganisation des Bereichs „Human Resource“. Damit bezieht sie sich allein auf das Unternehmen, nicht aber auf den im Rahmen des § 111 Satz 3 BetrVG maßgeblichen Betrieb. Wenn die Beklagte davon ausgeht, der Bereich „Customer Service“ bilde einen eigenständigen Betrieb, hätte sie näher zu einer grundlegenden Änderung dieser betrieblichen Organisation vortragen müssen, insbesondere welche Änderungen auf Unternehmensebene mit einer grundlegenden Änderung der Organisation dieses Bereichs einhergehen bzw. einhergegangen sind. Das ist unterblieben.
- 40 (c) Zudem fehlt es vor allem an einem substantiierten Sachvortrag der Beklagten, der erkennen ließe, welche grundlegende Organisationsänderung, gleich auf welcher Ebene, erfolgt ist. Aus der E-Mail vom 5. Mai 2006, auf die die Beklagte in erster Linie Bezug nimmt, ergibt sich eine solche nicht hinreichend. Die einzige Änderung der Organisationsstrukturen, die man der E-Mail und dem Sachvortrag der Beklagten entnehmen kann, ist die Zentralisierung der Aktivitäten im Bereich „Pay and Reward, People Systems and Communications activities“ in L (*unter Wegfall dieser Aktivitäten außerhalb von L*). Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, es sei damit aber nicht hinreichend dargetan worden, weshalb diese Änderung „grundlegend“ sein soll. Die pauschale Behauptung der Beklagten, die Änderung sei grundlegend, weil europaweit der gesamte Bereich „Human Resource“ betroffen sei, reicht hierzu nicht aus. Die Beklagte hätte vielmehr darlegen müssen, ob und inwieweit die Zentralisierung der Aktivitäten in L einschneidende Auswirkungen auf den Betriebsablauf, die Arbeitsweise oder die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in dem hier in Rede stehenden betriebsverfassungsrechtlichen Sinne hat und ob und inwieweit diese in ihrer Gesamtschau von erheblicher Bedeutung für den gesamten Betriebsablauf sind. Daran fehlt es.
- 41 (d) Auch sonstige Änderungen der Organisation sind dem Sachvortrag und der E-Mail der Beklagten nicht mit der erforderlichen Deutlichkeit zu entnehmen. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht darauf verwiesen, es sei nicht erkennbar, ob weitere Organisationsänderungen oder nur personelle Veränderungen stattgefunden hätten. Über die Zentralisierung der genannten Aktivitäten in L

hinausgehende Organisationsänderungen hat die Beklagte zwar pauschal behauptet („komplette Reorganisation des Bereichs ‚Human Resource‘“), ohne ihren Vortrag jedoch näher zu konkretisieren und zu substantzieren. Erst recht ist nicht erkennbar, inwieweit sonstige Änderungen „grundlegend“ iSd. § 111 Satz 3 Ziff. 4 BetrVG sein sollen. Damit ist die Beklagte ihrer Darlegungslast nicht nachgekommen.

- 42 Im Übrigen scheint auch die Beklagte zunächst selbst nicht von einer Betriebsänderung iSd. § 111 BetrVG ausgegangen zu sein, hat sie doch den Betriebsrat unstreitig nicht nach § 111 Satz 1 BetrVG beteiligt.
- 43 c) Da die Kündigung vom 14. Juni 2006 bereits wegen Verstoßes gegen das tarifliche Kündigungsverbot unwirksam ist, kann dahingestellt bleiben, ob sie darüber hinaus noch aus weiteren von der Klägerin vorgebrachten Gründen (§ 1 Abs. 2 KSchG, § 102 Abs. 1 BetrVG, § 174 BGB, § 625 BGB), mit denen sich das Landesarbeitsgericht nur zum Teil auseinandergesetzt hat, unwirksam ist.
- 44 2. Die hilfsweise erklärte außerordentliche Beendigungskündigung vom 14. Juni 2006 mit Auslaufzeit zum 31. Dezember 2006 ist gleichfalls rechtsunwirksam.
- 45 Es kann dahingestellt bleiben, ob für eine außerordentliche betriebsbedingte Kündigung mit Auslaufzeit in Anbetracht des tariflichen Sonderkündigungsschutzes mit Ausnahmeregelung überhaupt noch Raum ist.
- 46 Die außerordentliche Kündigung mit Auslaufzeit ist nämlich schon deshalb unwirksam, weil sie unverhältnismäßig ist. Auch ihr fehlt es an einem wichtigen Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB (vgl. die Ausführungen zu B I 1 b bb der Gründe).
- 47 3. Die ordentliche Änderungskündigung vom 29. Juni 2006 zum 31. Dezember 2006 ist wegen eines Verstoßes gegen § 24 Ziff. 7 MTV Nr. 13 iVm. § 134 BGB nichtig.
- 48 Die Voraussetzungen für eine ausnahmsweise zulässige ordentliche Kündigung gemäß § 24 Ziff. 7 Unterabs. 2 Satz 2 MTV Nr. 13 liegen auch insoweit nicht vor.
- 49 a) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe die Voraussetzungen eines wichtigen Grundes iSd. § 24 Ziff. 7 Unterabs. 2 Satz 2 MTV Nr. 13 nicht ausreichend dargelegt, ist nicht zu beanstanden.
- 50 aa) Es ist zwar nicht von vornherein ausgeschlossen, dass auch betriebliche Gründe einen wichtigen Grund für eine solche Änderungskündigung darstellen können. Die Voraussetzungen einer solchen Kündigung aus wichtigem Grund gehen aber über die Anforderungen an einen betriebsbedingten Grund iSd. §§ 1, 2 Satz 1 KSchG deutlich hinaus (vgl. Senat 2. März 2006 - 2 AZR 64/05 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 84 = EzA KSchG § 2 Nr. 58).
- 51 (1) Dringende betriebliche Erfordernisse iSd. §§ 1, 2 Satz 1 KSchG für eine ordentliche Änderungskündigung sind nur dann gegeben, wenn sich der Arbeitgeber bei einem an sich anerkennenswerten Anlass darauf beschränkt hat, lediglich solche Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss (vgl. Senat 2. März 2006 - 2 AZR 64/05 - mwN, AP KSchG 1969 § 2 Nr. 84 = EzA KSchG § 2 Nr. 58).
- 52 Dabei ist - unabhängig davon, ob das Änderungsangebot abgelehnt oder unter Vorbehalt angenommen wurde - zu prüfen, ob das Beschäftigungsbedürfnis für den betreffenden Arbeitnehmer zu den bisherigen Vertragsbedingungen entfallen ist (Senat 2. März 2006 - 2 AZR 64/05 - mwN, AP KSchG 1969 § 2 Nr. 84 = EzA KSchG § 2 Nr. 58). Dies kann auf einer unternehmerischen Entscheidung zur Zentralisierung und Verlagerung von Arbeitsplätzen an einen anderen Ort beruhen. Eine solche Organisationsentscheidung unterliegt im Kündigungsschutzprozess nur einer Missbrauchskontrolle. Sie ist lediglich dahingehend zu überprüfen, ob sie offenbar unvernünftig oder willkürlich ist und ob sie ursächlich für den vom Arbeitgeber geltend gemachten Änderungsbedarf ist (Senat 2. März 2006 - 2 AZR 64/05 - mwN, aaO).
- 53 Ob der Arbeitnehmer eine ihm vorgeschlagene Änderung billigerweise hinnehmen muss, ist nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu ermitteln. Die Änderungen müssen geeignet und erforderlich sein, um den Inhalt des Arbeitsvertrags den geänderten Beschäftigungsmöglichkeiten anzupassen.

Diese Voraussetzungen müssen für alle Vertragsänderungen vorliegen. Ausgangspunkt ist die bisherige vertragliche Regelung, das heißt die angebotenen Änderungen dürfen sich nicht weiter vom Inhalt des bisherigen Arbeitsverhältnisses entfernen, als es zur Erreichung des angestrebten Zieles erforderlich ist (*Senat 2. März 2006 - 2 AZR 64/05 - mwN, AP KSchG 1969 § 2 Nr. 84 = EzA KSchG § 2 Nr. 58*) .

- 54 (2) Für das Vorliegen eines wichtigen Grundes bei einer Änderungskündigung müssen demgegenüber verschärfte Maßstäbe gelten. Andernfalls bliebe das Erfordernis eines wichtigen Grundes für eine ausnahmsweise zulässige ordentliche Änderungskündigung eines tariflich ordentlich Unkündbaren bedeutungslos (*vgl. Senat 2. März 2006 - 2 AZR 64/05 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 84 = EzA KSchG § 2 Nr. 58; 18. Mai 2006 - 2 AZR 207/05 - AP BAT § 55 Nr. 5 = EzA KSchG § 2 Nr. 60; 26. Juni 2008 - 2 AZR 147/07 - AP BAT § 55 Nr. 8*) .
- 55 (a) Auch bei Überprüfung einer auf einen wichtigen Grund gestützten betriebsbedingten Änderungskündigung ist grundsätzlich das Bedürfnis des Arbeitgebers anzuerkennen, die unternehmerischen Entscheidungen nicht einer Zweckmäßigkeitkontrolle durch die Gerichte für Arbeitssachen zu unterwerfen. Derartige Unternehmerentscheidungen können an sich geeignet sein, einen wichtigen Grund für Änderungskündigungen zu begründen (*vgl. Senat 2. März 2006 - 2 AZR 64/05 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 84 = EzA KSchG § 2 Nr. 58*) .
- 56 (b) Entscheidender Gesichtspunkt ist aber, ob das geänderte unternehmerische Konzept die vorgeschlagene Änderung erzwingt oder ob es im Wesentlichen auch ohne oder mit weniger einschneidenden Änderungen im Arbeitsvertrag des Gekündigten durchsetzbar bleibt. Außerdem muss der Arbeitgeber bereits bei Erstellung des unternehmerischen Konzepts vereinbarte Kündigungsbeschränkungen berücksichtigen. Die Beklagte ist mit der Beschränkung der ordentlichen Kündbarkeit auf die Fälle des wichtigen Grundes und der Betriebsänderung iSd. § 111 BetrVG eine weitreichende Verpflichtung und - damit einhergehend - ein hohes Risiko eingegangen. Deshalb kann nicht jede mit dem Festhalten am Vertragsinhalt verbundene Last einen wichtigen Grund bilden (*vgl. Senat 2. März 2006 - 2 AZR 64/05 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 84 = EzA KSchG § 2 Nr. 58; 18. Mai 2006 - 2 AZR 207/05 - AP BAT § 55 Nr. 5 = EzA KSchG § 2 Nr. 60; 26. Juni 2008 - 2 AZR 147/07 - AP BAT § 55 Nr. 8*) .
- 57 (c) Im Prozess wirkt sich die übernommene Verpflichtung bei der Darlegungslast aus. Aus dem Vorbringen des Arbeitgebers muss erkennbar sein, er habe auch unter Berücksichtigung der vertraglich eingegangenen besonderen Verpflichtungen alles Zumutbare unternommen, die durch die unternehmerische Entscheidung notwendig gewordenen Anpassungen auf das unbedingt erforderliche Maß zu beschränken (*Senat 2. März 2006 - 2 AZR 64/05 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 84 = EzA KSchG § 2 Nr. 58; 18. Mai 2006 - 2 AZR 207/05 - AP BAT § 55 Nr. 5 = EzA KSchG § 2 Nr. 60; 26. Juni 2008 - 2 AZR 147/07 - AP BAT § 55 Nr. 8*) .
- 58 bb) Unter Berücksichtigung des eingeschränkten revisionsrechtlichen Prüfungsmaßstabs hält die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, es liege kein wichtiger Grund vor, einer revisionsrechtlichen Prüfung im Ergebnis stand.
- 59 (1) Das Landesarbeitsgericht ist im Wesentlichen von den genannten Grundsätzen ausgegangen.
- 60 Auch wenn für die ausgesprochene Änderungskündigung ein aner kennenswerter Anlass bestand, weil die Beklagte die unternehmerische Entscheidung getroffen hat, die bisher von der Klägerin ausgeübte Tätigkeit in B im Rahmen einer Zentralisierung des Bereichs „Pay & Reward“ nach L zu verlagern, und Anhaltspunkte für eine rechtsmissbräuchliche Entscheidung nicht erkennbar sind, ergibt sich aus dem Vortrag der Beklagten jedoch nicht, dass sie sich darauf beschränkt hat, lediglich solche Änderungen anzubieten, die die Klägerin angesichts des grundsätzlichen Ausschlusses der ordentlichen Kündigung billigerweise hinnehmen musste. Das Landesarbeitsgericht hat zum einen zu Recht angenommen, die Beklagte habe nicht vorgetragen, dass sie bei der unternehmerischen Konzeption die besonderen vertraglichen Bindungen der Klägerin überhaupt und angemessen berücksichtigt habe. Zum anderen sei nicht erkennbar, ob tatsächlich die der Klägerin angebotenen Vertragsänderungen erforderlich seien oder die Organisationsänderung ohne oder mit weniger einschneidenden Maßnahmen und Veränderungen hätten umgesetzt werden können.

- 61 (2) Die Beklagte hat vor allem nicht hinreichend dargelegt, warum bei einer Schließung des Funktionsbereichs in B die Klägerin ihre Tätigkeit - sei es in der bisherigen Funktion, sei es als „IR Executive“ - nicht weiterhin vom Standort B aus (*ggf. von einem „home-office“*) erbringen kann, ohne dass dadurch das unternehmerische Konzept in Frage gestellt wird. Dass die Erbringung der Tätigkeiten nicht standortgebunden ist, hat die Beklagte nicht in Abrede gestellt. Sie hat sich vielmehr nur auf ihre unternehmerische Freiheit berufen, selbst zu entscheiden, von wo aus die Tätigkeit erbracht werden soll. Damit wird sie den Anforderungen, bereits bei Erstellung des unternehmerischen Konzepts vereinbarte (*tarifliche*) Kündigungsbeschränkungen zu berücksichtigen, nicht gerecht. Der Senat hat die Verpflichtung des Arbeitgebers, eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem Heimarbeitsplatz zu prüfen und nur dann auszuschließen, wenn speziell auf den Arbeitnehmer und seine Tätigkeit bezogene arbeitsorganisatorische Gründe dies im Hinblick auf die Durchsetzung des Gesamtkonzepts unzumutbar machen, im Falle von tariflichen Unkündbarkeitsregeln anerkannt (*vgl. Senat 2. März 2006 - 2 AZR 64/05 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 84 = EzA KSchG § 2 Nr. 58*). Ob eine derartige Unzumutbarkeit vorliegt, hat die Beklagte nicht dargelegt. Dies gilt umso mehr als die Klägerin schon seit Jahren ihre Tätigkeit fernab der Personalabteilung erbringt und der Bereich „Human Resource“ auch zukünftig von verschiedenen Standorten bedient werden wird, selbst wenn der Bereich „Pay and Reward“ in L zentralisiert worden sein mag. Die pauschale Berufung auf Effizienzgesichtspunkte reicht in diesem Zusammenhang nicht aus.
- 62 (3) Darüber hinaus erschließt sich nicht ohne Weiteres aus dem Sachvortrag der Beklagten, inwieweit eine Beschäftigung der Klägerin in B aus arbeitsorganisatorischen Gründen mit der Zentralisierung unvereinbar sein soll. Dies gilt umso mehr, als die Klägerin einen tageweisen Einsatz vor Ort angeboten hatte.
- 63 b) Revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ist weiter die Annahme des Berufungsgerichts, eine Betriebsänderung iSd. § 111 BetrVG liege nicht vor; insoweit kann vollumfänglich auf die Ausführungen zur ordentlichen Beendigungskündigung Bezug genommen werden.
- 64 4. Auch die hilfsweise erklärte außerordentliche Änderungskündigung vom 29. Juni 2006 mit einer Auslauffrist zum 31. Dezember 2006 ist rechtsunwirksam.
- 65 Es liegt schon kein wichtiger Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB vor. Insoweit wird auf die Ausführungen zum wichtigen Grund iSd. § 24 Ziff. 7 MTV Nr. 13 verwiesen, die hier entsprechend gelten.
- 66 II. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin war auch nicht auf den hilfsweise gestellten Auflösungsantrag der Beklagten nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG aufzulösen. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag zu Recht zurückgewiesen.
- 67 1. Der Auflösungsantrag ist unzulässig, soweit die Beklagte ihn auf die außerordentliche Beendigungskündigung mit Auslauffrist erstreckt, indem sie ihn mit dem Hinweis gestellt hat, er knüpfe „an die Beendigungskündigungen vom 14. Juni 2006“ an. Ein Auflösungsantrag des Arbeitgebers kann sich nach § 13 Abs. 1 Satz 3 KSchG nicht auf eine außerordentliche Kündigung beziehen. Dies gilt auch für eine hilfsweise außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist im Falle der Unkündbarkeit (*so auch LAG Rheinland-Pfalz 18. Februar 2008 - 5 Sa 381/07 -; LAG Berlin 3. Oktober 1983 - 12 Sa 63/83 - EzA BGB § 626 nF Nr. 84; LAG Köln 22. Juni 1989 - 10 Sa 246/89 - LAGE KSchG § 9 Nr. 14; KR/Friedrich 8. Aufl. § 13 KSchG Rn. 64*). Der Gesetzeswortlaut ist eindeutig. Während § 9 KSchG ein beidseitiges Antragsrecht kennt, sieht § 13 Abs. 1 Satz 3 KSchG nur für den Arbeitnehmer, nicht aber für den Arbeitgeber einen Auflösungsantrag vor. Der Gesetzgeber sieht eine unberechtigte außerordentliche Kündigung als besonders schwerwiegenden Eingriff in das Arbeitsverhältnis an und verweigert dem Arbeitgeber deshalb bewusst die Möglichkeit seinen Auflösungsantrag zu stellen.
- 68 2. Der auf die ordentliche Beendigungskündigung bezogene Auflösungsantrag ist unbegründet.
- 69 a) Der Arbeitgeber kann eine Auflösung nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG nur verlangen, wenn die Kündigung lediglich sozialwidrig ist. Die Lösungsmöglichkeit nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG bedeutet für den Arbeitgeber eine Vergünstigung. Sie kommt nur in Betracht, wenn eine Kündigung „nur“ sozialwidrig und nicht auch aus anderen Gründen unwirksam ist. Dies gilt allerdings nur dann, wenn die anderweitige Unwirksamkeit Folge eines Verstoßes gegen eine Schutznorm zugunsten des Arbeitnehmers ist (*st. Rspr., vgl. zuletzt Senat 28. August 2008 - 2 AZR 63/07 - NZA 2009, 275*).

Zwischen den Parteien vertraglich vereinbarte Kündigungsbeschränkungen sind Schutznormen zugunsten des Arbeitnehmers (vgl. dazu BAG 20. Juni 1986 - 7 AZR 37/85 - RzK I 11a Nr. 14; LAG Hamm 23. August 2000 - 18 Sa 2250/99 -). Deshalb kann schon aufgrund der Unwirksamkeit der ordentlichen Beendigungskündigung wegen Verstoßes gegen § 24 Ziff. 7 MTV Nr. 13 allein aus diesem Grund der Auflösungsantrag keinen Erfolg haben.

- 70 b) Im Übrigen liegt kein Auflösungsgrund iSd. § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG vor.
- 71 Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, es lägen keine Auflösungsgründe vor, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Das Berufungsgericht hat zu Recht darauf hingewiesen, es sei nicht ersichtlich, inwieweit eine Zurückweisung nach § 174 Satz 1 BGB, die im Übrigen der Arbeitgeber durch die Beifügung einer vom gesetzlichen Vertreter der Beklagten unterzeichneten Originalvollmacht von vornherein hätte verhindern können, eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht erwarten lassen soll. Die Beklagte hat insoweit keine weiteren tatsächlichen oder rechtlichen Aspekte benannt, die eine andere Beurteilung rechtfertigen würden. Im Übrigen hat die Beklagte, indem sie die Klägerin ohne Verpflichtung über den Kündigungstermin hinaus weiterbeschäftigt hat, selbst zu erkennen gegeben, dass eine Weiterbeschäftigung der Klägerin nicht unzumutbar ist.
- 72 III. Die Kosten der Revision fallen nach § 97 Abs. 1 ZPO der Beklagten zur Last.

Rost

Berger

Eylert

Torsten Falke

J. Lücke