

Ablichtung  
**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

Aktenzeichen: 5 Sa 540/03  
ö. D. 4 Ca 2348 b/03 ArbG Lübeck  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 11.05.2004

gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## **Urteil**

### **Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 11.05.2004 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende, den ehrenamtlichenn Richter ... als Beisitzer und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 29.10.2003, Az. 4 Ca 2348 b/03, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Beklagte.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

.....  
Nr. 46

### **Tatbestand:**

Die Parteien führen einen Kündigungsrechtsstreit.

Die 51-jährige Klägerin wurde bei der Beklagten mit Wirkung zum 01.03.1978 als „Reinmachefrau“ eingestellt (Bl. 6 d. GA.). Ab dem 01.03.1980 wird die Klägerin durch entsprechende Vertragsänderung als „Stationsfrau“ beschäftigt. Ihr Bruttogehalt beträgt z. Zt. Ca. € 1.800,--.

Die Beklagte beschloss, zur Kostenreduzierung den Reinigungsbereich zum 01.06.2003 an ein externes Unternehmen auszugliedern und allen Reinigungskräften zu kündigen. Tatsächlich übertrug die Beklagte die Reinigungsaufgaben mit Wirkung ab dem 01.08.2003 an ein Fremdunternehmen (Bl. 26 ff. d. GA.). Nach Anhörung des Betriebsrates am 08.05.2003 (Bl. 32 - 34 d. GA.), der der Kündigungsabsicht widersprochen hatte (Bl. 10 d. GA.), sowie erteilter Zustimmung des Integrationsamtes (Bl. 37 ff. d. GA.) kündigte die Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom 27.06.2003 zum 31.12.2003 (Bl. 8 d. GA.).

Parallel dazu schlossen die Beklagte und deren Betriebsrat am 15.05.2003 eine Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 über Kurzarbeit (im Folgenden: BV ‚Kurzarbeit‘), in der - soweit vorliegend von Belang - Folgendes geregelt war (Bl. 11 - 12 d. GA.). Der von der Kurzarbeit betroffene Personenkreis war in einer Anlage I zur BV ‚Kurzarbeit‘ festgelegt (Ziff. 3 BV), die Kurzarbeit fand in der Zeit vom 01.07.2003 bis 31.12.2003 statt (Ziff. 5 BV) und während dieser Periode waren für die Mitarbeiter der von der Kurzarbeit betroffenen Bereiche die betriebsbedingte Kündigung und die betriebsbedingte Änderungskündigung ausgeschlossen (Ziff. 11 BV ‚Kurzarbeit‘). In der unter Ziff. 2 in Bezug genommenen Anlage I (Bl. 13 d. GA.) sind unter dem Oberbegriff „Öffentlichkeitsarbeit“ alle dort beschäftigten Angestellten und Arbeiter u. a. aus den Bereichen „Küche“, „Reinigung“ sowie „Hotellerie“ von der Kurzarbeit betroffen.

Gegen die ihr am 01.07.2003 zugegangene Kündigung vom 27.06.2003 wendet sich die Klägerin im vorliegenden Kündigungsschutzverfahren.

Erstinstanzlich hat die Klägerin vorgetragen, die Kündigung verstoße gegen das Kündigungsverbot in der BV ‚Kurzarbeit‘, sei sozialwidrig, weil ihr Arbeitsplatz in der Küche und im Essensaal nicht weggefallen sei und sie im Übrigen gegenüber anderen vergleichbaren Mitarbeitern sozial schutzwürdiger sei. Sie hat die Korrektheit der Betriebsratsanhörung bestritten.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands, wie er in der ersten Instanz vorgelegen hat, wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils Bezug genommen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Die Kündigung verstoße gegen das Kündigungsverbot in § 11 BV ‚Kurzarbeit‘. Dabei sei unerheblich, dass die Aufführung des Reinigungsbereichs in der Anlage 1 zur BV ‚Kurzarbeit‘ versehentlich erfolgt sei und nach dem ausdrücklichen Willen der Betriebsparteien der Reinigungsbereich nicht von der Kurzarbeit betroffen sein sollte. Bei der Auslegung einer Betriebsvereinbarung könne nur der Wille der Betriebsparteien berücksichtigt werden, der auch zum Ausdruck gekommen sei. Hier indessen sei nach dem eindeutigen Wortlaut der BV ‚Kurzarbeit‘ der Reinigungsbereich ebenfalls von der Kurzarbeit betroffen.

Gegen dieses ihr am 01.12.2003 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 03.12.2003 Berufung eingelegt und diese am 29.01.2004 begründet.

Die Beklagte wiederholt und vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag. Das Arbeitsgericht habe Ziff. 11 BV ‚Kurzarbeit‘ fehlerhaft ausgelegt und sei von falschen Auslegungsgrundsätzen ausgegangen. Zu Unrecht habe es angenommen, dass bei der Auslegung von Gesetzen und Tarifverträgen der Wortlaut eine nicht zu überwindende Grenze darstelle. Bei der Aufnahme des Reinigungsbereichs in der Anlage zur BV ‚Kurzarbeit‘ habe es sich um ein Redaktionsversehen gehandelt, daher sei es auch zulässig gewesen, auf außerhalb der eigentlichen Regelung liegende Erkenntnisquellen zurückzugreifen. Dieser Grundsatz müsse auch bei der Auslegung der BV ‚Kurzarbeit‘ gelten.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck (Aktenzeichen 4 Ca 2348 b/03) vom 29.10.2003 abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt das erstinstanzliche Urteil und wiederholt und vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der in der Berufungsinanz gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschrift verwiesen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist dem Wert der Beschwer nach statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache konnte sie indessen keinen Erfolg haben.

Die streitgegenständliche Kündigung ist bereits wegen Verstoßes gegen das Kündigungsverbot in Ziff. 11 BV 'Kurzarbeit' nichtig, sodass es auf eine etwaige Nichtigkeit wegen behaupteter Sozialwidrigkeit und mangelhafter Betriebsratsanhörung nicht ankommt. Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen kann auf die zutreffenden Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen werden. Die Ausführungen in der Berufungsbegründung rechtfertigen kein anderes Ergebnis. Lediglich ergänzend und auf den Sachvortrag der Beklagten in der Berufungsinanz eingehend, sei auf Folgendes hingewiesen:

1. Die Kündigung ist während der in der BV 'Kurzarbeit' festgelegten Kurzarbeitsphase (01.07.2003 bis 31.12.2003) ausgesprochen worden. Gemäß Ziff. 11 i. V. m. Ziff. 2 BV 'Kurzarbeit' und Anlage I zur BV 'Kurzarbeit' verstößt die streitgegenständliche Kündigung gegen das Kündigungsverbot und ist demnach nichtig.

2. Etwas anderes ergibt sich auch nicht durch eine Auslegung der BV 'Kurzarbeit'. Das Arbeitsgericht hat die Auslegungsgrundsätze für Betriebsvereinbarungen zutreffend wiedergegeben. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts - der sich die Kammer anschließt -, folgt die Auslegung von Betriebsvereinbarungen den Regeln über die Auslegung von Gesetzen. Auszugehen ist danach zunächst vom Wortlaut. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien zu berücksichtigen, soweit er in den Vorschriften seinen Niederschlag gefunden hat. Dabei sind insbesondere der Gesamtzusammenhang sowie der Sinn und Zweck der Regelung zu beachten. Bleiben hiernach noch Zweifel, so können ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte

oder auch die praktische Handhabung ergänzend herangezogen werden (BAG, Beschl. v. 21.01.2003 - 1 ABR 5/02 -, AP Nr. 117 zu § 87 BetrVG 1972 ‚Lohngestaltung‘; BAG, Urt. v. 22.10.2002 - 3 AZR 40/02 -, zit. n. Juris). Nur bei Vorliegen besonderer Umstände, die das von den Betriebsparteien Gewollte zweifelsfrei erkennen lassen, kann die Betriebsvereinbarung durch Auslegung einen vom eindeutigen Wortlaut abweichenden Inhalt bekommen (Fitting, 21. Aufl., Rn. 15 zu § 77 BetrVG).

Nach diesen Auslegungsgrundsätzen unterliegt auch der Reinigungsbereich der BV ‚Kurzarbeit‘. Der Wortlaut der BV ‚Kurzarbeit‘ im Zusammenhang mit dem Wortlaut der in Bezug genommenen Anlage I ist eindeutig. Insbesondere ist in der Anlage I u. a. neben Küche und Hotellerie ausdrücklich auch der Bereich Reinigung aufgeführt und somit von der angeordneten Kurzarbeit betroffen. Der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen gilt gemäß Ziff. 11 BV ‚Kurzarbeit‘ ausdrücklich für alle Mitarbeiter der von der Kurzarbeit betroffenen Bereiche. Dies wird von der Beklagten auch nicht in Abrede gestellt. Ein entgegenstehender wirklicher Wille der Betriebsparteien kann aber nur insoweit bei der Auslegung berücksichtigt werden, soweit er in der Betriebsvereinbarung seinen Niederschlag gefunden hat. Dies ist vorliegend nicht der Fall.

**a)** Weder dem Inhalt der Ziff. 2 und 11 BV ‚Kurzarbeit‘ noch dem der Anlage I ist zu entnehmen, dass der Bereich „Reinigung“ bzw. die diesem Bereich angehörenden Mitarbeiter nicht in die Kurzarbeit mit einbezogen werden sollen oder nicht vom Kündigungsverbot betroffen werden sollen. Auch die in Ziff. 1 BV ‚Kurzarbeit‘ als Präambel abgegebene Begründung weist hierauf nicht hin. Der Inhalt der gesamten BV ‚Kurzarbeit‘ deutet nicht im Ansatz darauf hin, dass der Reinigungsbereich an ein Drittunternehmen zum 01.06.2003 ausgelagert wird, sodass es keinen Sinn machen würde, die Mitarbeiter dieser Abteilung an der Kurzarbeit teilnehmen zu lassen und dem Kündigungsverbot zu unterstellen.

**b)** Die Beklagte kann sich auch nicht mit Erfolg auf ein Redaktionsversehen berufen. Zwar hat der Betriebsrat am 08.08.2003 im Nachhinein erklärt, dass

„abweichend von der Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit, Punkt 2 - Anlage 1 - die Bereiche Geschäftsführung mit einer Person, die Pflegedienstleitung mit einer Person, die Reinigung mit vier Personen und die geringfügig Beschäftigten mit sieben Personen generell nicht an der Kurzarbeit teilnehmen“ (Bl. 41 d.GA.),

indessen führt diese Aussage allein noch nicht zu einer dem Wortlaut widersprechenden dahingehenden Auslegung, dass der Reinigungsbereich nicht von der BV ‚Kurzarbeit‘ erfasst sein soll. Ein beachtliches Redaktionsversehen im eigentlichen Sinne liegt nämlich nicht vor. Von einem solchen kann nur dann ausgegangen werden, wenn sich die Betriebsparteien über eine bestimmte Regelung inhaltlich einig gewesen sind und nur versehentlich dieser übereinstimmende Wille durch eine falsche oder unterlassene Formulierung in der Betriebsvereinbarung nicht zum Ausdruck gekommen ist. Voraussetzung für die Annahme eines Redaktionsversehens ist es aber, dass sich dieses „Versehen“ zweifelsfrei - auch für die der Betriebsvereinbarung Unterworfenen - aus dem Gesamtzusammenhang der Betriebsvereinbarung ergibt (BAG, Urt. v. 06.12.1995 - 10 AZR 210/95 -, zit. n. Juris; 18.05.1994 - 4 AZR 412/93 -, AP Nr. 175 zu §§ 22, 23 BAT 1975; Urt. v. 31.10.1990 - 4 AZR 114/90 -, AP Nr. 11 zu § 1 TVG Tarifverträge ‚Presse‘). Ein Redaktionsversehen ist im Rahmen der Auslegung einer Betriebsvereinbarung mithin nur dann beachtlich, wenn das „Versehen“ aus dem Normkontext selbst heraus offensichtlich wird, etwa durch in sich widersprüchliche Regelungen. Dies wäre z.B. dann der Fall gewesen, wenn die Betriebspartner in der Ziff. 1 letzter Absatz BV ‚Kurzarbeit‘ nicht lediglich einleitend erklärt hätten, dass „alle Maßnahmen zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit unverzüglich realisiert werden,“ müssten, sondern u. a. konkret die Fremdvergabe des Reinigungsbereichs zum 01.06.2003 als eine der Einsparmaßnahmen genannt hätten. Dann wäre die Sinnwidrigkeit der Teilnahme des Reinigungsbereichs an der Kurzarbeit im Zeitraum von Juli bis Dezember 2003 auch für die der BV ‚Kurzarbeit‘ unterworfenen Mitarbeiter offenkundig geworden. Demnach muss die nachträgliche Erklärung der Betriebsratsvorsitzenden unberücksichtigt bleiben, weil sich der wirkliche Wille der Betriebsparteien bzw. das „Versehen“ gerade nicht aus dem Gesamtzusammenhang der BV ‚Kurzarbeit‘ ergibt. Maßgeblich ist der in der Betriebsvereinbarung selbst zum Ausdruck gelangte Wille der Betriebsparteien, wobei daneben gerade kein Raum für die Feststellung eines vom Wortlaut abweichenden Willens der Betriebsparteien - etwa mit Hilfe von Zeugenaussagen oder nachträglichen schriftlichen Bestätigungen - besteht (LAG München, Urt. v. 14.03.2000 - 8 Sa 1023/99 -, zit. n. Juris). Dies gilt aufgrund des Normcharakters einer Betriebsvereinbarung und der somit gebotenen objektiven Auslegungsmethode auch im Falle eines Redaktionsversehens. Die Betriebsvereinbarung wirkt gerade nicht nur intern zwischen den Vertragspartnern, sondern hat in Bezug auf die unterworfenen Mitarbeiter Außenwir-

kung. Die Mitarbeiter müssen aus dem Gesamtzusammenhang der Betriebsvereinbarung sich erschließen können, welche Ansprüche ihnen zustehen.

c) Im Übrigen hat die Kammer erhebliche Zweifel daran, ob es sich wirklich bei der Aufnahme des Reinigungsbereichs in der BV ‚Kurzarbeit‘ um ein sog. Redaktionsversehen gehandelt hat. Die BV ‚Kurzarbeit‘ wurde am 15.05.2003 abgeschlossen und am 15.05.2003 hat der Betriebsrat in seiner Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung der Klägerin noch erklärt, dass es sei „nicht richtig, dass die Geschäftsführung dem Betriebsrat erläutert (habe), dass ab dem 01.06.03 der gesamte Reinigungsdienst eingestellt (werde). Erst mit Übergabe dieser Anhörung wurde der Termin der Kündigungen dem Betriebsrat genannt“. Hieraus wird deutlich, dass der Betriebsrat am 15.05.2003, d. h. zum Zeitpunkt des Abschlusses der BV ‚Kurzarbeit‘, nicht umfassend über den Umfang und Zeitpunkt der geplanten Fremdvergabe des Reinigungsbereichs unterrichtet war.

Aus dem Umstand, dass die Betriebsratsvorsitzende zudem in ihrer Erklärung vom 08.08.2003 nicht nur den Reinigungsbereich, der durch Outsourcing wegfallen sollte, von der Kurzarbeit ausgenommen hat, sondern daneben auch noch jeweils eine Person aus den Bereichen Geschäftsführung und Pflegedienstleitung und die sieben geringfügig beschäftigten Personen, drängt sich der Eindruck auf, dass möglicherweise aufgrund geänderter Umstände eine getroffene Regelung nachträglich korrigiert werden sollte. Dies hat aber mit den zuvor genannten Auslegungsgrundsätzen nichts zu tun.

3. Nach alledem zählte die Klägerin als Mitarbeiterin des Bereichs Reinigung und/oder Hotellerie zum angesprochenen Personenkreis der BV ‚Kurzarbeit‘, sodass die Kündigung vom 17.06.2003 gegen das dort normierte Kündigungsverbot verstieß.

Die Berufung war mithin zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Die Revision war mangels rechtsgrundsätzlicher Bedeutung nicht zuzulassen.

gez. ...

gez. ...

gez. ...