

Aktenzeichen: 2 AZN 603/83

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Beschluß vom 26. Januar 1984
- 2 AZN 603/83 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 24. Februar 1983
Herford - 1 Ca 1397, 1402, 1407, 1413
und 1451/82 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 31. August 1983
Hamm - 15 Sa 635/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Nichtzulassungsbeschwerde - Divergenz

Gesetz:

ArbGG 1979 § 72, § 72 a Divergenz

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZN 603/83

15 Sa 635/83 Hamm

B e s c h l u ß

In Sachen



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 26. Januar 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Professor Dr. Röhsler und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Hauenschild und Brocksiepe beschlossen:

1. Die Beschwerde der Beklagten gegen die Nichtzulassung der Revision in dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 31. August 1983 - 15 Sa 635/83 - wird als unbegründet zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens.

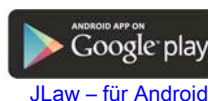
G r ü n d e :

I. Die Beschwerde ist zwar in der gesetzlich vorgeschriebenen Form begründet worden, sachlich aber unbegründet.

1. Nach § 72 a Abs. 1 ArbGG kann die Nichtzulassung der Revision durch das Landesarbeitsgericht selbständig durch Beschwerde angefochten werden, wenn entweder die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat u n d eine der in § 72 a Abs. 1



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Nr. 1 bis 3 ArbGG angeführten Rechtsstreitigkeiten betrifft oder ein Fall des § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG vorliegt. Nach dieser Vorschrift ist die Revision zuzulassen, wenn das anzufechtende Urteil von einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts oder eines der dort sonst genannten Gerichte abweicht und auf dieser Abweichung beruht. Der Beschwerdeführer muß die Beschwerde fristgebunden begründen und die Entscheidung, von der das Urteil des Landesarbeitsgerichts abweicht, bezeichnen (§ 72 a Abs. 3 ArbGG).

Die nach § 72 a in Verbindung mit § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG als selbständiger Rechtsbehelf ermöglichte Nichtzulassungsbeschwerde ersetzt die bisher nach § 72 Abs. 1 Satz 2 und 3 ArbGG 1953 statthafte Divergenzrevision. Wegen der inhaltlichen Übereinstimmung dieser Regelungen ist die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Divergenzrevision weiter anzuwenden (vgl. BAG 32, 136 sowie die Beschlüsse des BAG vom 19. November 1979 - 5 AZN 15/79 - und vom 22. November 1979 - 3 AZN 24/79 -, AP Nr. 2 und 3 zu § 72 a ArbGG 1979).

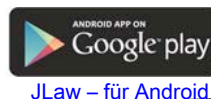
Danach gehört es in jedem Falle zur Darlegung des Zulassungsgrundes, daß das anzufechtende Urteil einen allgemeinen, die Entscheidung tragenden Rechtssatz aufgestellt hat und daß dieser von einem in einer divergenzfähigen Entscheidung aufgestellten Rechtssatz abweicht. Dagegen reicht die fehlerhafte oder unterlassene Anwendung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts oder eines anderen der im Gesetz genannten Gerichte zur Begründung einer auf Divergenz gestützten Nichtzulassungsbeschwerde



nicht aus (vgl. zum neuen Recht die oben genannten Beschlüsse und ferner - zum alten Recht - BAG AP Nr. 24 und Nr. 31 zu § 72 ArbGG 1953 Divergenzrevision sowie BAG 21, 122 = AP Nr. 33 zu § 72 ArbGG 1953 Divergenzrevision).

2. Diesen Anforderungen wird die Begründung der Beschwerde zwar formal gerecht, die von der Beklagten behauptete Divergenz beruht aber auf einer unzutreffenden Interpretation der Begründung des anzufechtenden Urteils.

a) Das Berufungsgericht hat im Rahmen seiner Hauptbegründung die streitbefangenen ordentlichen Kündigungen der Klägerinnen deswegen für sozial ungerechtfertigt gehalten, weil der Vortrag der Beklagten zu den dringenden betrieblichen Erfordernissen, die die Kündigungen bedingen sollen, lückenhaft sei. Er reiche deswegen nicht zur Prüfung aus, ob die Kündigungen wegen der betrieblichen Lage in dem Werk, in denen die Klägerinnen beschäftigt gewesen sind, für die Beklagte unvermeidbar gewesen seien. Aus diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte folgenden von ihr selbst gebildeten Rechtsgrundsatz abgeleitet, auf dem nach ihrer Ansicht das anzufechtende Urteil beruht: "Nimmt der Arbeitgeber außerbetriebliche Umstände, wie Umsatzrückgang, zum Anlaß, zum Zwecke der Kostenersparnis durch Rationalisierungsmaßnahmen innerbetriebliche Veränderungen durchzuführen, durch die die Zahl der Arbeitsplätze verringert wird, so muß er die Umsatzzahlen und deren unmittelbare Auswirkung auf den Arbeitsplatz im einzelnen darlegen." Wie die Beklagte weiter dargelegt hat, würde dieser Rechtssatz allerdings



den von ihr näher bezeichneten Grundsätzen widersprechen, die der Senat in seinen Urteilen vom 7. Dezember 1978 - 2 AZR 155/77 - und vom 24. Oktober 1979 - 2 AZR 940/77 - (BAG 31, 158 = AP Nr. 6 und BAG 32, 150 = AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung) aufgestellt hat. Nach den angezogenen Entscheidungen richtet sich in der Tat der gerichtliche Prüfungsmaßstab bei einer betriebsbedingten Kündigung danach, ob das dringende betriebliche Erfordernis aus inner- oder außerbetrieblichen Gründen hergeleitet wird. Wenn außerbetriebliche Gründe, wie z.B. ein Umsatzrückgang, für den Arbeitgeber nur der Anlaß für Rationalisierungsmaßnahmen (z.B. eine Personaleinschränkung) gewesen ist, braucht er nach dem Urteil des Senates vom 24. Oktober 1979 (aaO) die Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit der innerbetrieblichen Maßnahme nicht zu begründen. Der Arbeitgeber ist dann nicht gehalten, zur Begründung der betrieblichen Erfordernisse, die durch eine echte, gestaltende Unternehmerentscheidung ausgelöst sein sollen, die Entwicklung des Geschäftsergebnisses mit weiteren Angaben und Zahlen zu belegen.

Wie der Beschwerdeführerin zuzugeben ist, hat das Landesarbeitsgericht allerdings diesen wichtigen Unterschied zwischen inner- und außerbetrieblichen Gründen nicht näher behandelt. Das beruht jedoch entgegen der Auffassung der Beklagten nicht auf einer Abweichung von den vom Senat insbesondere in dem Urteil vom 24. Oktober 1979 (aaO) aufgestellten Grundsätzen, sondern darauf, daß das Berufungsgericht das Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse ausschließlich unter dem Gesichtspunkt außerbetrieblicher Gründe (Umsatzrückgang) geprüft und gewürdigt



hat. Der von der Beschwerdeführerin formulierte Rechtssatz ist vom Landesarbeitsgericht weder ausdrücklich aufgestellt worden noch ist er aus der Begründung der anzufechtenden Entscheidung deutlich ablesbar (vgl. zu diesem Erfordernis den Beschluß des erkennenden Senates vom 16. Dezember 1982 - 2 AZN 337/82 - AP Nr. 11 zu § 72 a ArbGG 1979 Divergenz, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Das Landesarbeitsgericht hat zunächst allgemein die verschiedenen inner- oder außerbetrieblichen Gründe für eine betriebsbedingte Kündigung erörtert und dann erkennbar im Streitfall nur Umsatzrückgang oder Gewinnverfall als den nach dem Vortrag der Beklagten einschlägigen Kündigungsgrund in Betracht gezogen (S. 22/23 der Entscheidungsgründe). Diese Auslegung wird auch durch seine weitere Begründung bestätigt. Das Landesarbeitsgericht hat es zunächst für nicht ausreichend erachtet, daß die Personalbedarfsberechnung der Beklagten nur die Auftragslage bei den Nacharbeiten berücksichtige, nicht dagegen den Arbeitsanfall bei den reinen Spritzgußarbeiten, die von den Klägerinnen in der Vergangenheit geleistet worden seien. Es hat ferner darauf abgestellt, die Beklagte hätte den Auftrags- und Umsatzrückgang speziell für das Werk M

genau darlegen müssen und schließlich die Darlegung der Auswirkungen des Umsatzrückganges auf den Rückgang des Personalbedarfs vermißt (Entscheidungsgründe S. 24). Auf die in der Beschwerdebegründung herausgestellte Rationalisierungsmaßnahme der Beklagten ist das Landesarbeitsgericht hingegen bei der Prüfung der betrieblichen Erfordernisse nicht eingegangen. Für den von der Beklagten dem Landesarbeitsgericht unterstellten divergierenden Rechtsgrundsatz gibt damit die Begründung keine Anhalts-



punkte.

Es ist unerheblich, ob die unterlassene Prüfung, ob die streitigen Kündigungen durch eine Rationalisierungsmaßnahme der Beklagten bedingt sind, auf einer unvollständigen Würdigung, d.h. einer unrichtigen Rechtsanwendung beruht, oder ob das Landesarbeitsgericht keinen Anlaß hatte, auch diesen innerbetrieblichen Kündigungsgrund zu würdigen. Die zweite Möglichkeit ist naheliegend, weil die Beklagte bereits in ihrer Klageerwiderung vorgetragen hatte, der Grund für den Wegfall der Nacharbeit, der nach ihren Angaben zu den streitigen Kündigungen geführt haben soll, liege teilweise darin, daß durch Rationalisierungsmaßnahmen ein Teil der Nacharbeit an den Spritzgußmaschinen von den Maschinenbedienern ausgeführt werde. Andererseits würden Nacharbeitsgänge aus Kostengründen nicht mehr in Auftrag gegeben oder von den Kunden selbst ausgeführt. Wenn mehrere Faktoren Gründe für die streitigen Kündigungen gewesen sein sollen, wäre es Aufgabe der Beklagten gewesen, eindeutig klarzustellen, daß ihre Kündigungen nicht bloße Reaktionen auf veränderte Umstände gewesen sind.

b) Es kann dahingestellt bleiben, ob die von der Beschwerdeführerin weiter gerügten Divergenzen hinsichtlich der Möglichkeit, die Klägerinnen in einen anderen Betrieb zu versetzen, und zur Frage der sozialen Auswahl vorliegen, weil das anzufechtende Urteil hierauf jedenfalls nicht beruht. Die Versetzungsmöglichkeit hat das Landesarbeitsgericht mit dem ausdrücklichen Hinweis erörtert, davon hänge die Entscheidung nicht ab, und die Feh-



lerhaftigkeit der von der Beklagten getroffenen Sozialauswahl hat es nur im Rahmen einer Hilfsbegründung angenommen.

c) Auch eine beschränkte Zulassung der Revision wegen des den Klägerinnen zu 1) und 4) zuerkannten Anspruches auf Weiterbeschäftigung kommt nicht in Betracht.

Das Landesarbeitsgericht hat hierzu ausgeführt, nach der Rechtsprechung des erkennenden Senates sei das Weiterbeschäftigungsverlangen dann gerechtfertigt, wenn die gerichtlich angegriffene Kündigung offensichtlich unwirksam sei. Davon sei vorliegend auszugehen, weil die gerichtliche Billigung der Kündigung wegen Fehlens eines Grundes für die Zulassung ersichtlich unwahrscheinlich sei. Mit dieser Begründung hat das anzufechtende Urteil keinen von der Entscheidung des Senates vom 26. Mai 1977 (BAG 29, 195) abweichenden Grundsatz aufgestellt. Es ist vielmehr eine Frage der richtigen Rechtsanwendung, die das Bundesarbeitsgericht bislang nicht entschieden hat, ob auch eine Kündigung, deren "gerichtliche Billigung ersichtlich unwahrscheinlich" ist, ein Fall der offensichtlich unwirksamen Kündigung ist. Wenn die Beklagte geltend macht, das Landesarbeitsgericht habe auf der Grundlage des angezogenen Urteils prüfen müssen, ob die streitbefangenen Kündigungen offensichtlich rechtsmißbräuchlich oder willkürlich gewesen seien, dann schränkt es die Grundsätze der angezogenen Entscheidung zu weit ein. Offensichtlich rechtsmißbräuchliche oder willkürliche Kündigungen sind nämlich nur zwei der vom erkennenden Senat genannten Fallgruppen der offensichtlich unwirksamen Kündigung.



II. Die Beschwerde war demgemäß mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

Hillebrecht

Dr. Röhsler

Dr. Weller

K. Hauenschild

Brocksiepe



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)