

Aktenzeichen: 2 AZN 92/84

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Beschluß vom 29. März 1984

- 2 AZN 92/84 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 26. Juli 1983
- 1 Ca 2066/83 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 1. Dezember 1983
- 13 Sa 1464/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Nichtzulassungsbeschwerde - Divergenz

Gesetz:

ArbGG 1979 § 72, § 72 a Divergenz

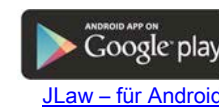
Leitsätze:

K e i n e

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87 a ff. UrhG geschützt.



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



2 AZN 92/84

13 Sa 1464/83 Düsseldorf

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts am 29. März 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Prof. Dr. Röhsler und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Wellhausen und Strümper beschlossen:

1. Auf die Beschwerde des Klägers wird gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 1. Dezember 1983 - 13 Sa 1464/83 - die Revision zugelassen, soweit das anzufechtende Urteil die Berufung des Klägers hinsichtlich des von ihm gestellten Hilfsantrages (Klage



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

auf Wiedereinstellung) zurückgewiesen hat.

2. Im übrigen wird die Nichtzulassungsbeschwerde des Klägers als unbegründet zurückgewiesen.

G r ü n d e :

I. Der Kläger hat im Berufungsverfahren neben einer auf Feststellung der Unwirksamkeit der ordentlichen Kündigung der Beklagten vom 30. März 1983 gerichteten Kündigungsschutzklage hilfsweise beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihn ab 1. Oktober 1983 zu den alten Arbeitsbedingungen wieder einzustellen. Er begehrt mit seiner Beschwerde die Zulassung der Revision in vollem Umfang. Die vom Kläger behauptete Divergenz besteht jedoch nur hinsichtlich der Entscheidung über den Hilfsantrag, so daß die Zulassung auf diesen abgrenzbaren Teil des Streitgegenstandes zu beschränken ist (BAG Beschluß vom 19. Juni 1981 - 5 AZN 395/80 - AP Nr. 8 zu § 72 a ArbGG 1979).

1. Grundsätzlich gilt für die Voraussetzungen einer Nichtzulassung wegen Divergenz folgendes: Nach § 72 a Abs. 2 Nr. 2 ArbGG 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 bei einer behaupteten Divergenz, 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). Dabei müssen die einander gegenüber gestellten Rechtssätze aus dem anzufechtenden Urteil und aus den angezogenen Entscheidungen unmittelbar und so deutlich abzulesen sein, daß kein Raum für Zweifel bleibt, welche Rechtssätze die Entscheidungen enthalten (BAG Beschluß vom 4. August 1981 - 3 AZN 107/81 - AP Nr. 9 zu § 72 a ArbGG 1979 Divergenz).



2. Diese Voraussetzungen für eine Zulassung der Revision wegen Divergenz sind nicht erfüllt, soweit der Kläger annimmt, die Begründung des Berufungsgerichts zur Entscheidung über die Kündigungsschutzklage beruhe auf einem Rechtssatz, der den Grundsätzen widerspreche, die der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts in dem Urteil vom 17. Oktober 1980 (- 7 AZR 675/78 - AP Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung) aufgestellt habe.

a) Der Siebte Senat hat in dem angezogenen Urteil insbesondere die zusammenfassende Darstellung der gerichtlichen Nachprüfbarkeit der "dringenden betrieblichen Erfordernisse" nach § 1 Abs. 2 KSchG übernommen, die der Senat in seiner Entscheidung vom 7. Dezember 1978 (BAG 31, 158 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung) gegeben hat. Nach der übereinstimmenden Rechtsprechung beider Kündigungssenate ist danach grundsätzlich zwischen außerbetrieblichen Umständen (z.B. Umsatzrückgang) und innerbetrieblichen Veränderungen (Rationalisierungsmaßnahmen) zu unterscheiden, durch die die Zahl der Arbeitsplätze verringert wird. Das wird im Ausgangspunkt vom Kläger auch nicht verkannt. Er versteht weiter die angezogene Entscheidung auch zutreffend dahin, daß es für die Frage der Rechtfertigung einer betriebsbedingten Kündigung bei innerbetrieblichen Umständen nicht entscheidend auf den Anlaß, sondern auf das Vorliegen und die Auswirkung einer innerbetrieblichen Maßnahme ankommt. Daraus zieht der Kläger dann jedoch unrichtige Folgerungen, indem er dem Berufungsgericht vorwirft, mit der Begründung, die aus einem Umsatzeinbruch gezogene Konsequenz des Arbeitgebers, eine bestimmte



Anzahl von Arbeitsplätzen einzusparen, sei eine Entscheidung, die nur der Mißbrauchskontrolle unterliege, weiche es von den Grundsätzen des angezogenen Urteils ab. Das würde nur dann zutreffen, wenn das Landesarbeitsgericht den Umsatzrückgang als außerbetrieblichen Grund für die Kündigung gewertet und sich gleichwohl geweigert hätte, diesen Rückgang auf seine konkreten Auswirkungen hin zu überprüfen. Das Berufungsgericht hat jedoch im Anschluß an die Rechtsprechung der Kündigungssenate entsprechend dem Vortrag der Beklagten die von dieser aus Anlaß des Umsatzrückganges beschlossene Reduzierung des Personalbestandes in dem ihr geboten erscheinenden Umfang als innerbetrieblichen Grund für die Kündigung angesehen. Diese Unternehmerentscheidung (und nicht der Umsatzrückgang) ist auf ihren Inhalt und ihre Auswirkung sowie daraufhin zu überprüfen, ob die Personaleinschränkung eine unzulässige Ausübung des betrieblichen Gestaltungsrechtes durch den Arbeitgeber darstellt. Entgegen der Auffassung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht nicht den konkreten Entschluß, den Kläger und andere Arbeitnehmer zu kündigen, als nicht nachprüfbare Unternehmerentscheidung gewertet, sondern die beschlossene innerbetriebliche Veränderung in der Form der Verringerung der in der Abteilung Technik beschäftigten 170 Mitarbeiter um 22 Arbeitnehmer. Bei einer so begründeten betriebsbedingten Kündigung hat es das Landesarbeitsgericht nicht in Abweichung, sondern in Übereinstimmung mit dem angezogenen Urteil abgelehnt, die konkreten Auswirkungen des Rückganges des Umsatzes auf den betrieblichen Bereich und weiter zu prüfen, ob das Ausmaß der wegen außerbetrieblicher Einflüsse vorgenommenen Personalreduzierung unabweisbar erforderlich ist. Entscheidend ist nicht, in welchem



Umfang durch den Umsatzrückgang Arbeitsplätze weggefallen sind, sondern welche Auswirkung die von der Beklagten beschlossene Rationalisierung im personellen Bereich gehabt hat.

b) Das hat der Senat bereits in dem Urteil vom 24. Oktober 1979 (BAG 32, 150 = AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung) für den Fall einer auf den innerbetrieblichen Grund gestützten betriebsbedingten Kündigung klargestellt. Auch in diesem angezogenen Fall hatte der Arbeitnehmer die im Streitfall einschlägigen innerbetrieblichen Gründe nicht deutlich genug von den Umständen abgegrenzt, die für den Arbeitgeber der Anlaß gewesen waren, organisatorische Änderungen in seinem Betrieb durchzuführen. Der Senat hat damals ausgeführt, wenn außerbetriebliche Umstände für den Arbeitgeber nur der Anlaß für innerbetriebliche Maßnahmen gewesen sei, brauche die Geschäftsentwicklung nicht genauer belegt zu werden. Das wäre nur dann erforderlich gewesen, wenn nur notwendige und zweckmäßige innerbetriebliche Maßnahmen betriebsbedingte Gründe für Kündigungen sein könnten. Diese Einschränkung der Unternehmerentscheidung sei jedoch mit der bisherigen Rechtsprechung nicht zu vereinbaren. Nach der gegenwärtigen Wirtschafts- und Sozialordnung trage der Arbeitgeber das wirtschaftliche Risiko für die zweckmäßige Einrichtung und Gestaltung seines Betriebes.

c) Der Kläger erstrebt mit seiner Beschwerdebegründung sachlich letztlich nicht die Anwendung, sondern eine Änderung der bislang vom Senat - insoweit in Übereinstimmung mit dem angezogenen Urteil des Siebten Senates - entwickelten Rechtsprechung. Auch in



der Entscheidung vom 24. März 1983 (- 2 AZR 21/82 - EzA § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung Nr. 21; die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) hat der Senat noch einmal bestätigt, daß die von einem Arbeitgeber beschlossene Einsparung mehrerer Arbeitsplätze eine Unternehmerentscheidung darstellt, die gerichtlich grundsätzlich nicht auf ihre Zweckmäßigkeit überprüft werden kann, sondern nur darauf, ob die Rationalisierungsmaßnahme offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist.

d) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend zwar nicht die Auswirkung des behaupteten Umsatzrückganges wohl aber die der von der Beklagten beschlossenen Personalreduzierung geprüft. Das ergibt sich aus seiner Verweisung auf die Begründung des Arbeitsgerichts, das darauf abgestellt hat, die Beklagte habe die Zahl der wegfallenden Arbeitsplätze für alle Abteilungen zusammen bestimmt und dementsprechend die soziale Auswahl auf alle Mitarbeiter der "Technik" erstreckt. Die beschlossene Personalreduzierung hat damit eine ausreichende "mittelbare Auswirkung" auch auf den Arbeitsplatz des Klägers gehabt (vgl. Urteil des Senates vom 1. Juli 1976 - 2 AZR 322/75 - BAG 28, 131 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

3. Begründet ist die Beschwerde hingegen, soweit der Kläger die Zulassung der Revision wegen seines Hilfsantrages begehrt.

a) Das Berufungsgericht hat die nachträgliche Klageerweiterung im Berufungsverfahren zwar zutreffend entsprechend der Klageän-



derung nach § 264 ZPO beurteilt, deren Sachdienlichkeit aber im Widerspruch zu dem vom Kläger angezogenen Urteil des Senates vom 9. Oktober 1975 (- 2 AZR 332/74 - AP Nr. 8 zu § 626 BGB Ausschußfrist) verneint. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Zulässigkeit des Hilfsantrages sei schon deswegen nicht sachdienlich, weil der Kläger einen völlig neuen Streitstoff in den Berufungsrechtsstreit einführe, der nur unter Durchführung einer Beweisaufnahme geklärt werden könnte. Demgegenüber hat der Senat (aaO) betont, es komme maßgeblich auf den Gesichtspunkt der Prozeßwirtschaftlichkeit, d.h. darauf an, ob und inwieweit nach einer objektiven Beurteilung die Zulassung des neuen Anspruches den Streitstoff im Rahmen des anhängigen Rechtsstreites ausräume und damit einem sonst zu erwartenden weiteren Rechtsstreit vermeide. Die Besorgnis, der Verzögerung des Rechtsstreites sei nur dann ausschlaggebend, wenn ein völlig neuer Streitstoff zur Beurteilung und Entscheidung gestellt werde, bei dem das Ergebnis der bisherigen Prozeßführung nicht verwertet werden könne. Danach ist entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts nicht allein darauf abzustellen, ob die Zulassung der Klageänderung neue Beweiserhebungen notwendig machen. Die Begründung des Berufungsgerichtes schließt es aus, die weiteren materiellrechtlichen Hinweise als weitere Entscheidungsgrundlage zu werten. Wenn das Landesarbeitsgericht den Hilfsantrag für unschlüssig gehalten hätte, hätte es nicht zugleich darauf abstellen können, es sei insoweit noch Beweisaufnahme erforderlich.

b) Es ist auch nicht auszuschließen, daß das Urteil des Landesarbeitsgerichts insoweit auf der dargelegten Divergenz beruht,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

weil weder im Schrifttum noch in der Rechtsprechung bislang hinreichend geklärt ist, unter welchen Voraussetzungen bei "Fortfall der Kündigungsgründe" ein Wiedereinstellungsanspruch des gekündigten Arbeitnehmers anzuerkennen ist (vgl. Herschel, Anm. zu EzA § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung Nr. 19 und BAG Urteil vom 10. November 1979 - 3 AZR 329/76 - AP Nr. 1 zu § 611 BGB Einstellungsanspruch, jeweils m.w.N.).

II. Die Kostenentscheidung war auch bei einem nur teilweisen Erfolg der Beschwerde dem Revisionsverfahren vorzubehalten (BAG Beschluß vom 19. Juni 1981, aaO).

III. Mit der Zustellung dieser Entscheidung beginnt der Lauf der Revisionsfrist. Die Revision kann in dem im Tenor bezeichneten Umfang nunmehr innerhalb eines Monats nach Zustellung dieser Entscheidung beim Bundesarbeitsgericht in Kassel-Wilhelmshöhe, Graf-Bernadotte-Platz 5, durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt eingelegt werden. Sie muß innerhalb eines Monats nach Einlegung begründet werden. Die Begründungsfrist kann auf Antrag einmal bis zu einem weiteren Monat verlängert werden.

Hillebrecht

Dr. Röhsler

Dr. Weller

Strümper

G. Wellhausen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 57a ff. UrhG geschützt.



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

