

Aktenzeichen: 2 AZR 144/89

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 22. März 1990
- 2 AZR 144/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 20. April 1988
Osnabrück - 2 Ca 1271/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 20. Dezember 1988
Niedersachsen - 13 Sa 1085/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Kündigung

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung

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 AZR 144/89

13 Sa 1085/88 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. März 1990

Urteil

Noll,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 22. März 1990 durch den
Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Ascheid



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 20. Dezember 1988 - 13 Sa 1085/88 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

T a b l e s t a n d :

Nach dem ursprünglichen Vertrag war die Klägerin als Werbeverkäuferin angestellt, zu ihren Aufgaben zählten Beratung und Verkauf von Anzeigen. Der Vertrag sah ein Festgehalt von 2.000,-- DM vor, zuzüglich 4 % Provision und Verkaufsprämien. Mit Wirkung vom 1. April 1987 bestellte die Beklagte sie zur "Anzeigenleiterin - Lokal - O . ." In dem Vertrag heißt es:

- 3 -

"Die Aufgabe von Frau W besteht im wesentlichen darin, neben der Akquisition in dem ihr zugewiesenen Verkaufsgebiet O -Süd, die ihr anvertrauten Anzeigenfachberater/innen erfolgreich zu führen. Neben der damit verbundenen geplanten Umsatzerwartung gehört auch die Ausbildung von Werbekaufleuten zum weiteren Aufgabengebiet von Frau Dorothea W .

Für die von Frau W durch diese Aufgabenerweiterung zusätzlich zu bringende Arbeitsleistung beteiligt der Verlag Frau W , bei vollem Einsatz ihrer Arbeitskraft, am Nettoumsatz des "O ". Die Beteiligung beträgt für die ersten 12 Monate nach Abschluß dieser Vereinbarung ein halbes Prozent vom Nettoumsatz. Ab dem 1. April 1988 4/10 % des Nettoumsatzes.

Diese Vereinbarung wird widerruflich geschlossen und kann nach Ablauf der 12 Monate mit einer Kündigungszeit von 6 Wochen zum Quartalsende gekündigt werden. Die sonstigen Bestimmungen des Arbeitsvertrages vom 12. Juni 1985 haben auf diese Vereinbarungen keinen Einfluß."

Im Jahre 1987 erzielte die Klägerin ein durchschnittliches monatliches Bruttoeinkommen von 7.200,-- DM.

Im August 1987 stellte die Beklagte anhand ihrer monatlichen Datev-Auswertungen fest, daß bis zum 31. Juli 1987 ein Verlust von 69.464,-- DM entstanden war. Im gleichen Zeitraum war gegenüber dem Vorjahr ein Rückgang der Anzeigenmillimeter um 40.000 eingetreten.

Am 17. August 1987 schrieb die Beklagte der Klägerin:

"...wie bereits mündlich angekündigt, kündigen wir Ihnen hiermit sämtliche der geschlossenen Verträge vorsorglich zum 30. September 1987.

Die Kündigung wird rechtskräftig, wenn es nicht gelingt eine befriedigende Neuregelung des § 2 Ihres Anstellungsvertrages zu finden und die Ertragslage des "O " deutlich zu ändern.

In der Hoffnung auf eine baldige Einigung, verbleiben wir ..."



- 4 -

Unter dem 11. September 1987 teilte die Beklagte der Klägerin folgendes mit:

"...hiermit nehmen wir unser Angebot auf Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages zurück.

Da Ihnen noch ein über die Kündigungszeit hinausgehender Resturlaubsanspruch zusteht, werden Sie mit sofortiger Wirkung beurlaubt. Die bis zum 30. September 1987 zu wenig erhaltenen Urlaubstage werden Ihnen separat ausgezahlt.

Wir bitten Sie, Herrn F Ihren Arbeitsplatz nebst sämtlichen Firmenunterlagen und den Firmenschlüssel zu übergeben.

Wir bedauern, uns zu diesem Schritt veranlaßt zu sehen und verbleiben mit den besten Wünschen für Ihren weiteren Berufs- und Lebensweg..."

Nach Klageerhebung bot die Beklagte über ihre Prozeßbevollmächtigten der Klägerin am 23. Oktober 1987 einen neuen Arbeitsvertrag mit geändertem Inhalt mit Wirkung vom 1. November 1987 an. Die Klägerin lehnte dieses Angebot mit Schreiben vom 27. Oktober 1987 durch ihren Prozeßbevollmächtigten ab.

Im August 1987 stellte die Beklagte als halbtagsbeschäftigte Anzeigenberaterin Frau B ein, im Oktober 1987 erfolgte die Einstellung von drei weiteren Mitarbeitern für den Anzeigenbereich.

Die Klägerin hält die Kündigung für sozialwidrig. Sie hat beantragt festzustellen,

daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 17. August 1987 mit dem 30. September 1987 nicht aufgelöst worden sei, sondern unverändert fortbestehe.



Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt. Sie hat vorge-
tragen, aufgrund der aufgelaufenen Verluste in den ersten sieben
Monaten des Jahres 1987, die auf den ungenügenden Einsatz der
Klägerin zurückzuführen gewesen seien, habe sie vor der Ent-
scheidung gestanden, entweder das Erscheinen des Blattes einzu-
stellen oder eine organisatorische Umstrukturierung vorzunehmen.
Ihr persönlich haftender Gesellschafter habe sich daher ent-
schlossen, die Tätigkeit der Klägerin selbst zu übernehmen.
Dieser habe sich ursprünglich vornehmlich in V aufgehalten,
während es Sache der Klägerin gewesen sei, die örtliche Kund-
schaft in O zu betreuen. Durch die Umorganisation habe
eine zwischenzeitlich bei der "S " einge-
arbeitete Mitarbeiterin seine Funktion übernommen, während er
neben der Gesamtoberaufsicht noch voll die Tätigkeit der Klägerin
ausgeführt habe. Zu mehr als 3/4 habe er sich dem "O

" gewidmet. Die durch die Klägerin verursachten
Kosten seien nicht mehr tragbar gewesen und hätten zur Ein-
stellung des blattes führen müssen. Daß er nach Übernahme
der Anzeigen-Lokal- die Umsätze so gesteigert habe, daß
binnen kürzester Zeit drei Hilfskräfte benötigt worden seien,
wirke nicht zugunsten der Klägerin. Bei Ausspruch der Kündigung
sei diese Entwicklung nicht vorauszusehen gewesen.

Die Klägerin hat erwidert, die Verluste seien nicht auf ihre
Tätigkeit zurückzuführen. Das Anzeigenaufkommen sei im Verhältnis
zum Vorjahr nur geringfügig zurückgegangen. Der Rückgang im Zeit-
raum Mitte Juni bis Mitte August 1987 beruhe auf der Urlaubszeit
in den Sommermonaten. Die danach eingetretene Erhöhung des An-



- 6 -

zeigenaufkommens sei nicht Verdienst des persönlich haftenden Gesellschafters der Beklagten, es handele sich vielmehr um die normale Geschäftsentwicklung in der zweiten Jahreshälfte. Der Rückgang der Anzeigenmillimeter habe seine Ursache in einer erheblichen Ausweitung der Beilagenwerbung im Jahre 1987. Im übrigen sei nicht erkennbar, worin die für eine betriebsbedingte Kündigung notwendige Unternehmerentscheidung zu sehen sei. Die Leitung des Anzeigenblattes habe die Beklagte immer innegehabt, sie sei nie Leiterin des "O" " gewesen. Die Auswirkungen externer Ursachen auf ihren Arbeitsplatz seien nicht nachgewiesen. Die Beklagte hätte nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit allenfalls eine Änderungskündigung aussprechen können.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision der Beklagten.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das angefochtene Urteil war aufzuheben und der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückzuweisen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Kündigung vom 17. August 1987 sei nicht unter einer Bedingung erfolgt. Die Beklagte habe im Zusammenhang mit der Kündigung lediglich Ver-



- 7 -

handlungen zur Neuregelung des § 2 ihres Anstellungsvertrages angeboten.

Die Kündigung sei aber sozialwidrig. Zwar könne von einem die Kündigung begründenden Wegfall des Arbeitsplatzes gesprochen werden, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsbereich selbst übernehme. Die Kündigung dürfe aber nicht deshalb erfolgen, um den alten Arbeitnehmer gegen einen neuen auszutauschen. Vorliegend habe die Beklagte eine Weiterbeschäftigung in Aussicht gestellt, wenn es ihr gelinge, eine befriedigende Regelung des § 2 des Anstellungsvertrages zu finden, d. h., wenn es gelinge, eine für die Beklagte befriedigende Gehaltsregelung zu erreichen. Bereits daraus werde deutlich, daß der persönlich haftende Gesellschafter der Beklagten nicht auf Dauer beabsichtigt habe, den Arbeitsbereich der Klägerin zu übernehmen. Ihm sei es in erster Linie um eine Personalkostensenkung gegangen. Diese Vermutung werde durch den weiteren Geschehensablauf unterstützt. Die Kündigungsfrist der Klägerin sei am 30. September 1987 abgelaufen, bereits im Oktober seien drei Neueinstellungen erfolgt, im Ergebnis sei die Klägerin gegen offenbar billigere Arbeitskräfte ausgetauscht worden. Daß ein Arbeitgeber gerade in kleinen oder mittelständischen Unternehmen aufgrund seiner Leitungsfunktion in Krisensituationen verstärkt tätig werde, sei nicht ungewöhnlich. Es ergäben sich damit im Ergebnis keine ausreichenden Anhaltspunkte dafür, daß der Arbeitsbereich der Klägerin weggefallen sei.

Außerdem habe die Beklagte gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstoßen. Die Beklagte hätte ihr vordringliches Ziel der Personalkostensenkung durch eine Änderungskündigung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

erreichen können, indem sie das Gehalt vom Umsatz unabhängig gestaltet hätte, etwa durch Festlegung eines Fixums plus arbeitsabhängiger Provision. Die Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der Arbeitnehmer hätte vorzutragen, welches Änderungsangebot er zumindest unter Vorbehalt angenommen hätte, könnten auf den vorliegenden Fall nicht vollständig übertragen werden. Solche Änderungsbedingungen seien für die Klägerin gar nicht erkennbar gewesen. Anzuerkennen sei lediglich das Interesse der Beklagten, eine Gehaltsminderung realisieren zu können. Auf das Änderungsangebot der Beklagten vom 23. Oktober 1987 komme es unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt an, zumal das Angebot keine nahtlose Weiterbeschäftigung vorgesehen habe.

II. Die Ausführungen des Berufungsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

1. Soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, der mit Wirkung vom 1. April 1987 beendete Vertrag sei ordentlich kündbar gewesen, die Kündigung sei auch nicht unter einer Bedingung erfolgt, ist diese Auslegung zwar an sich möglich; die bisherigen Feststellungen des Berufungsgerichts tragen sie jedoch noch nicht. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, ist die Kündigung bedingungsfeindlich. Der Beendigungswille des Kündigenden muß klar erklärt sein und darf nicht von Umständen abhängig gemacht werden, die nicht von einem willentlichen Verhalten des Erklärungsempfängers abhängen (so zutreffend KR-Wolf, 3. Aufl., Grunds. Rz 271 f.). Von der bedingten Kündigung zu unterscheiden ist die vorsorgliche Kündigung. Sie ist eine unbe-



dingte Kündigung, der Kündigende stellt jedoch in Aussicht, das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer u. U. später fortsetzen zu wollen (vgl. KR-Wolf, aaO, Rz 275; KR-Rost, 3. Aufl., § 2 KSchG Rz 54).

Allein unter Zugrundelegung der Urkunde vom 17. August 1987 läßt sich abschließend nicht feststellen, ob die Beklagte bedingt oder vorsorglich unbedingt kündigen wollte. Der erste Satz des Schreibens spricht für eine unbedingte Kündigung, die vorsorglich ausgesprochen werden soll. Der Inhalt dieser Aussage wird aber relativiert durch den nächsten Absatz, wonach diese Erklärung erst "rechtskräftig" werden soll, wenn es nicht gelinge, eine Neuregelung des § 2 des Anstellungsvertrages zu finden und die Ertragslage des Blattes deutlich zu ändern. In diesem zweiten Absatz wird die weitere Beschäftigung der Klägerin auch nicht allein von solchen Umständen abhängig gemacht, die in ihrem Willen liegen, so etwa der Annahme eines späteren Angebotes, sondern auch von ungewissen Umständen, nämlich von der Verbesserung der Ertragslage des Anzeigenblattes. Da die Beklagte jedoch zu Beginn des Kündigungsschreibens auf eine mündliche Ankündigung Bezug nimmt, ist diese, deren Inhalt bisher nicht vorgetragen ist, zur Auslegung der Urkunde mit heranzuziehen. Für die Auslegung des Berufungsgerichts spricht, daß die Klägerin die Kündigung offenbar selbst als unbedingt angesehen hat.

2. Auch die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zum Wegfall der bisherigen Beschäftigungsmöglichkeit der Klägerin begegnen revisionsrechtlichen Bedenken.



a) Dringende betriebliche Erfordernisse für eine betriebsbedingte Kündigung können sich nach der ständigen Rechtsprechung des Senats aus außerbetrieblichen Gründen (z. B. Umsatzrückgang) oder aus innerbetrieblichen Gründen, nämlich als den Durchführungsfolgen einer Unternehmerentscheidung ergeben (BAGE 31, 157 und 32, 150 = AP Nr. 6 und 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; BAG Urteil vom 7. Februar 1985 - 2 AZR 91/84 - AP Nr. 9 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl). Die Auswirkungen einer Unternehmerentscheidung müssen sich konkret auf die Einsatzmöglichkeit des gekündigten Arbeitnehmers auswirken (Urteil vom 30. Mai 1985 - 2 AZR 321/84 - AP Nr. 24 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung), wobei solche Entscheidungen nur einer gerichtlichen Mißbrauchskontrolle dahin unterliegen, ob sie offensichtlich unsachlich oder willkürlich sind. Aus der beschränkten Kontrolle folgt insbesondere, daß nicht zu prüfen ist, ob die vom Arbeitgeber aufgrund einer Unternehmerentscheidung zu erwartenden Vorteile in einem vernünftigen Verhältnis zu den Nachteilen stehen, die der Arbeitnehmer durch die Kündigung erleidet, wie das Arbeitsgericht verkannt hat (BAGE 55, 262 = AP Nr. 42 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Die arbeitgeberseitige Kündigungserklärung selbst ist im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes keine Unternehmerentscheidung, die von den Gerichten im Kündigungsschutzprozeß als bindend hinzunehmen ist (BAG Urteil vom 20. Februar 1986 - 2 AZR 212/85 - AP Nr. 11 zu § 1 KSchG 1969), wozu auch allein der Entschluß gehört, die Lohnkosten zu senken, ohne daß dieser Entschluß organisatorisch unternehmerisch durchgesetzt wird (BAG Urteil vom 20. März 1986 - 2 AZR 294/85 - AP Nr. 14 zu § 2 KSchG 1969).



b) In dem zur Entscheidung anstehenden Fall kommt nur die Kündigung aufgrund einer gestaltenden Unternehmerentscheidung in Betracht. Soweit die Beklagte im einzelnen zum Umsatzrückgang in der Anzeigenwerbung und zum Gewinnverfall vorgetragen hat, geschah dies ersichtlich nicht, um damit einen zwangsläufigen Wegfall des Arbeitsplatzes der Klägerin aus außerbetrieblichen Gründen darzutun, sondern um Kriterien der Dringlichkeit und der Sachlichkeit der Unternehmerentscheidung zu offenbaren. Das hat das Berufungsgericht auch zutreffend so beurteilt.

c) Der Entschluß der Beklagten und dessen anschließende Durchführung, der persönlich haftende Gesellschafter solle das Arbeitsgebiet der Klägerin übernehmen, ist eine hinzunehmende unternehmerische Entscheidung, die nach dem Vortrag der Parteien unstreitig vorlag, die ebenso unstreitig durchgeführt wurde und zum Wegfall des Arbeitsplatzes der Klägerin führte. Es bestand nur ein Arbeitsplatz "Anzeigenleitung-Lokal-Osnabrück", der im einzelnen umschrieben worden ist und von dem die Klägerin selbst behauptet hat, sie habe ihn voll ausgefüllt. Soweit die Klägerin darauf verweist, der persönlich haftende Gesellschafter habe immer schon die Leitung des Anzeigenblattes gehabt, trägt dies nicht, denn neben der Gesamtleitung des Anzeigenblattes bestand unabhängig davon der organisatorisch auf die Klägerin zugeschnittene Arbeitsbereich. Soweit das Landesarbeitsgericht offenbar die Dringlichkeit der betrieblichen Erfordernisse mit der Erwägung verneinen will, die Übernahme des Arbeitsbereichs der Klägerin sei nicht auf Dauer angelegt gewesen, es sei nämlich nur um eine Personalkostensenkung gegangen, wie sich aus dem



Hinweis in dem Schreiben der Beklagten vom 17. August 1987 auf § 2 des Anstellungsvertrages ergebe, kann ihm nicht gefolgt werden.

aa) Auch wenn es letztlich nur um eine Personalkostensenkung gegangen wäre, hätte diese Absicht es nicht ausgeschlossen, die zu erledigende Arbeit so umzuorganisieren, daß dadurch eine Beschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin entfallen wäre. Das Gericht hat in diesem Stadium zunächst nur zu prüfen, ob tatsächlich die Umorganisation erfolgt ist und ob die Arbeit, die der gekündigte Arbeitnehmer verrichtet hat, jetzt anderweitig erledigt wird. Das war vorliegend unstreitig der Fall. Daß in Kleinbetrieben der Inhaber in Krisensituationen selbst zupackt, wie das Berufungsgericht meint, ist weder ein allgemeiner Erfahrungssatz noch könnte er im Rahmen der Tatsachenfeststellungen bei unstreitigem Parteivorbringen berücksichtigt werden. Schon die Erwägung des Berufungsgerichts wäre allenfalls dann beachtlich gewesen, wenn die Klägerin geltend gemacht hätte, der früher ihr zugeordnete Beschäftigungsbereich habe weiter unausgefüllt bestanden.

bb) Darüber hinaus läßt sich der vom Berufungsgericht gezogene Schluß nicht durch den Hinweis der Beklagten auf § 2 des Anstellungsvertrages in dem Schreiben vom 17. August 1987 herleiten. Die Revision verweist unter Rüge des § 286 ZPO insoweit zu Recht darauf, § 2 des Anstellungsvertrages umschreibe ausschließlich und ganz eindeutig die Tätigkeit des Arbeitnehmers und seine Obliegenheiten, nicht jedoch die Bezahlung, die in einer eigenen Vorschrift, nämlich in § 3 des Vertrages geregelt ist.



Die Beklagte hat damit also eindeutig auf eine Einigung im Hinblick auf die Tätigkeitsmerkmale abstellen wollen.

cc) Soweit das Landesarbeitsgericht weiter ausführt, diese Vermutung der nur vorübergehenden Umorganisationsituation werde durch den weiteren Geschehensablauf, nämlich die Neueinstellungen gestützt, überzeugt dies ebenfalls nicht. Das Gericht hat zu entscheiden aufgrund eines unstreitigen, eines bewiesenen oder eines streitig gebliebenen Vortrages. Eine Vermutung in Form eines Rechtssatzes, aus dem auf das Vorliegen anderer Tatsachen geschlossen werden könnte, besteht im vorliegenden Fall nicht. Sofern das Berufungsgericht gemeint haben sollte, es sprächen Indizien gegen den Vortrag der Beklagten, hätte es zunächst feststellen müssen, daß es diesen Vortrag als streitig ansieht. Wenn es ihn als streitig ansieht, hätte es dartun müssen, warum er nicht bewiesen ist. Wenn er seitens der Beklagten bewiesen worden wäre, käme es auf entgegenstehende Indizien nicht an, weil Indizien einen Beweis nicht entkräften, sondern nur erschüttern. Im übrigen ist die Schlußfolgerung fehlerhaft. Es ist unstreitig, daß die nachfolgend eingestellten Personen solche Kräfte waren, denen der Arbeitsbereich "Anzeigenverkauf-Lokal-0" nicht zugeteilt war, wobei die benannte Frau B zudem eine Halbtagskraft war. Selbst wenn die Umorganisation die Einstellung weiterer Hilfskräfte erforderlich gemacht hätte, bliebe damit der Wegfall des Arbeitsbereichs der Klägerin weiterhin unstreitig. Erheblich ist das Vorbringen der Klägerin im Hinblick auf die Frage, ob ihr eine der Hilfstätigkeiten hätte angeboten werden müssen.



3. Über die Frage, ob die Kündigung unwirksam ist, weil die Klägerin zu geänderten Arbeitsbedingungen hätte weiterbeschäftigt werden können (vgl. BAG Urteil vom 27. September 1984 - 2 AZR 62/83 - AP Nr. 8 zu § 2 KSchG 1969) wird das Landesarbeitsgericht erneut zu befinden haben. Wenn zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Beendigungskündigung die Voraussetzungen für zumutbare Änderungsbedingungen vorgelegen hätten, die die Klägerin angenommen hätte, wäre die Beendigungskündigung unwirksam, weil sie nicht das mildeste Mittel gewesen wäre.

Nachdem die Beklagte im Kündigungsschreiben selbst mitgeteilt hatte, die Kündigung werde erst "rechtskräftig", wenn es nicht gelinge, eine befriedigendere Neuregelung des § 2 des Anstellungsvertrages zu finden und wenn sich die Ertragslage des Anzeigenblattes deutlich ändere, konnte die Klägerin Angebote der Beklagten abwarten, da diese, die Beklagte, in dem Schreiben selbst eine entsprechende Initiative in Aussicht gestellt hatte. Insoweit oblag der Klägerin zunächst keine Initiativlast und soweit unterscheidet sich die konkrete Fallgestaltung von derjenigen, die der Entscheidung des Senats vom 3. Februar 1977 (- 2 AZR 476/75 - AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung) zugrunde lag. Die Beklagte erkennt die Rechtslage auch nicht, denn sie hat im Wege einer zulässigen Revisionsrüge geltend gemacht, der persönlich haftende Gesellschafter habe der Klägerin vor der Kündigung im August 1987 angeboten, sie solle ihr Verkaufsgebiet wieder übernehmen zu den alten Konditionen (2.000,-- DM fix und 4 % Provision), allerdings werde nur ein Mindesteinkommen von 4.000,-- DM, später auf 5.000,-- DM erhöht,



garantiert, was die Klägerin abgelehnt habe. Das Berufungsgericht wird dieser Behauptung, die Unbedingtheit der Kündigung unterstellt, nachzugehen haben, wobei es entgegen den Ausführungen im angefochtenen Urteil nicht darauf ankommen kann, wie die Beklagte ihren Betrieb hätte umorganisieren können, sondern wie sie ihn tatsächlich umorganisiert hatte. Im Falle der Ablehnung des Angebotes durch die Klägerin hätte die der Klägerin dann zufallende Initiativlast zur Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung auch nicht beinhaltet, ein abweichendes unternehmerisches Konzept zu entwickeln, sondern aufzuzeigen, unter welchen anderen Bedingungen - unter Zugrundelegung der Umorganisation der Beklagten - sie weiterzuarbeiten bereit gewesen wäre. Es wäre dann Sache der Beklagten gewesen darzutun, ein entsprechender Arbeitsplatz sei nicht vorhanden oder ein vorhandener Arbeitsplatz sei bereits besetzt.

Hillebrecht

Bitter

Dr. Ascheid

Baerbaum

Dr. Roeckl



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)