

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Ja

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung

Leitsätze:

1. Im Rechtsstreit über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG hat das Gericht voll nachzuprüfen, ob die vom Arbeitgeber behaupteten inner- oder außerbetrieblichen Gründe für die Kündigung (z.B. Rationalisierungsmaßnahmen, Einschränkung der Produktion, Arbeitsmangel, Umsatz- oder Gewinnrückgang) tatsächlich vorliegen und ob sie sich im betrieblichen Bereich dahin auswirken, daß für die Weiterbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers kein Bedürfnis mehr besteht.
2. Der Arbeitgeber kann ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Kündigung nicht allein damit begründen, daß er vorträgt, wegen eines Umsatzrückganges in bestimmter Höhe sei als "einschneidende Rationalisierungsmaßnahme" eine Verringerung des Personalbestandes erforderlich. Er muß vielmehr im einzelnen darlegen, ob sich unmittelbar durch den Umsatzrückgang oder durch eine Rationalisierungsmaßnahme der Arbeitsanfall und der Bedarf an Arbeitskräften verringert hat, und wie sich die betriebliche Veränderung auf den Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers auswirkt.

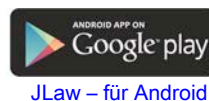
Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 2 AZR 155/77

Urteil des BAG vom 7. Dezember 1978 LAG Berlin



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

2 AZR 155/77

7 Sa 95/76 Berlin

Verkündet am
7. Dezember 1978

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Dezember 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wiedemann und Mayr für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 6. Januar 1977
- 7 Sa 95/76 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist von Beruf Maschinenbau-Ingenieur. Er wurde von der Beklagten zum 1. Januar 1968 als Konstrukteur eingestellt und war seitdem im Konstruktionsbüro der Beklagten tätig. Er verdiente zuletzt 2.766,-- DM brutto im Monat. Die Beklagte entwickelt und fertigt automatische Maschinen zur Glasbearbeitung.

Im Jahr 1975 ging ihr Umsatz gegenüber dem Vorjahr um 16 % zurück. Seit April 1975 wurde in verschiedenen Betriebsabteilungen Kurzarbeit durchgeführt. Das Konstruktionsbüro, in dem der Kläger beschäftigt war, und die Buchhaltung wurden von dieser Maßnahme ausgenommen. Der Personalbestand der Beklagten verringerte sich im zweiten Halbjahr 1975 von 86 auf 70 Angestellte und Arbeiter; eine Kündigung der Beklagten betraf im Sommer 1975 einen im Konstruktionsbüro beschäftigten Angestellten. Zum 1. Juli 1975 stellte die Beklagte den Ingenieur St als Konstrukteur befristet bis zum 31. Dezember 1975 zur Probe ein. Dieser Konstrukteur, der nach einem ihm von der Beklagten erteilten Zeugnis während seiner Betriebszugehörigkeit an der Entwicklung einer Meß-, Sortier- und Packeinrichtung gearbeitet hatte, schied mit Ablauf der Probezeit wieder aus.

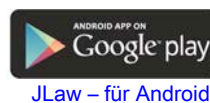
Nachdem bereits feststand, daß das Arbeitsverhältnis des Ingenieurs St nicht verlängert werden würde, hat die Beklagte mit Schreiben vom 19. Dezember 1975 dem Kläger fristgemäß zum 31. März 1976 gekündigt. Der Kläger war in den letzten Monaten vor seiner Entlassung mit der Entwicklung einer Meß-, Sortier- und Packeinrichtung für Penicillin-Flaschen beschäftigt. Er hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 19. Dezember 1975 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, wegen des starken Umsatzrückgangs hätten im zweiten Halbjahr 1975 mehrere Kündigungen ausgesprochen werden müssen. Davon habe auch das Konstruktionsbüro nicht verschont bleiben

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

können. Das Projekt "AK-Maschine", an dem der Kläger hauptsächlich gearbeitet habe, sei eingestellt worden. Es sei nicht möglich gewesen, den Kläger anderweitig einzusetzen. Durch die Entlassung des Ingenieurs St sei zwar dessen Arbeitsplatz frei geworden, weil er nicht aus wirtschaftlichen Gründen, sondern deswegen entlassen worden sei, weil er den Anforderungen nicht genügt habe. Eine Beschäftigung des Klägers auf dem bisherigen Aufgabengebiet des Ingenieurs St sei aber völlig ausgeschlossen, weil dieser als Fachmann auf dem Gebiet der Elektronik habe tätig sein sollen, wofür der Kläger nicht ausgebildet sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. In dem Berufungsverfahren hat die Beklagte u.a. weiter vorgetragen, ein Umsatzrückgang von 16 %, der mit entsprechendem Gewinnverlust verbunden sei, könne von einem Betrieb ihrer Größe nur dadurch aufgefangen werden, daß "einschneidende Rationalisierungsmaßnahmen" vorgenommen würden. Deswegen habe sie unternehmerische Entscheidungen getroffen, die unbedingt erforderlich gewesen seien, um Bestand und Konkurrenzfähigkeit des Betriebes zu erhalten. Trotz Einführung von Kurzarbeit im April 1975 habe sie im zweiten Halbjahr 1975 ihren Personalbestand erheblich vermindern müssen. Der bedrohliche Umsatzrückgang habe auch eine Verminderung des Personalbestandes der Konstruktionsabteilung erforderlich gemacht. Die Konstrukteure seien im Jahre 1975 hauptsächlich mit der Neuentwicklung der "Maschine U 4" beschäftigt gewesen. Diese Arbeiten seien Ende des Jahres im wesentlichen abgeschlossen gewesen, denn im Februar 1976 sei bereits ein Prototyp dieser Maschine gelaufen.

Der Kläger hat in seiner Berufungserwiderung u.a. geltend gemacht, der Umsatzrückgang im Jahr 1975 sei unbeachtlich, weil die Beklagte über ein umfangreiches Warenlager verfüge; unterdurchschnittliche Umsätze würden von ihr durch Produktion auf das Lager ausgeglichen. Ein kurzfristiger Umsatzrückgang wirke sich auf den Aufgabenbereich

- 4 -



des Konstruktionsbüros zudem deswegen nicht aus, weil die Aufgaben eines Konstruktionsbüros langfristig angelegt und zukunftsorientiert seien. Die Entwicklung der bislang nur als Prototyp fertiggestellten "U 4-Maschine" nehme bis zur Serienreife noch mindestens zwei Jahre in Anspruch. Die Entwicklungszeit einer vergleichbaren anderen Maschine habe bis zur Serienproduktion acht Jahre betragen. Er - der Kläger - habe auch auf dem Arbeitsplatz des im Dezember 1975 ausgeschiedenen Konstrukteurs St weiterbeschäftigt werden können, weil dieser bei gleicher Vorbildung gleichartige Entwicklungsarbeiten verrichtet habe wie er.

Die Beklagte hat zu diesem Vortrag des Klägers nicht eingehend Stellung genommen, sondern sich darauf beschränkt, die Berufungserwiderung zu bestreiten, "sofern es sich um neues Vorbringen handelt".

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung der Beklagten vom 19. Dezember 1975 sei nach § 1 Abs. 2 KSchG sozialwidrig. Es hat dazu ausgeführt, die Beklagte habe durch ihre Angaben über den Umsatzrückgang im Jahre 1975 nicht ausreichend dringende betriebliche Erfordernisse für die dem Kläger ausgesprochene Kündigung dargetan. Dazu hätte sie weiter substantiiert vorbringen müssen, in welchem Umfang die Arbeiten auch im Konstruktionsbüro zurückgegangen seien. Der Kläger habe zudem unwiderlegt vorgetragen, die Aufgaben des Konstruktionsbüros seien langfristig und zukunftsorientiert gewesen und die Beklagte gleiche Umsatzrückgänge über ihr Warenlager aus. Dazu habe der Kläger im einzelnen geschildert, daß die



- 5 -

Entwicklungsarbeiten einer Maschine bis zur Serienreife mehrere Jahre dauerten. Die Beklagte hätte auch deswegen von einer Kündigung des Klägers absehen müssen, weil sie ihn mit den von dem Konstrukteur St ausgeübten Arbeiten habe weiterbeschäftigen können.

II. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist frei von Rechtsfehlern. Sie entspricht den Anforderungen, die an die nach § 1 Abs. 2 KSchG erforderliche Darlegung dringender betrieblicher Erfordernisse für eine Kündigung durch den Arbeitgeber zu stellen sind.

1. Da die Revision dem Landesarbeitsgericht allgemein vorwirft, es habe verkannt, daß unternehmerische Maßnahmen in technischer und organisatorischer Hinsicht im Kündigungsschutzprozeß nicht auf ihre Zweckmäßigkeit nachzuprüfen seien, faßt der Senat noch einmal die Grundsätze zusammen, die für den Prüfungsmaßstab des Gerichts und für die Darlegungslast des Arbeitgebers bei einer Kündigung gelten, die mit dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG begründet wird.

a) Eine ordentliche Kündigung ist nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG u.a. dann sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegenstehen. Betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung können sich aus innerbetrieblichen Umständen (z.B. Rationalisierungsmaßnahmen oder Umstellung oder Einschränkung der Produktion) oder durch außerbetriebliche Gründe (z.B. Auftragsmangel oder Umsatzrückgang) ergeben (vgl. G. Schmidt, AR-Blattei "Kündigungsschutz IV" Abschn. A).

Diese betrieblichen Erfordernisse müssen "dringend" sein und eine Kündigung im Interesse des Betriebes notwendig machen. Diese weitere Voraussetzung ist erfüllt, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich ist, der betrieblichen Lage durch andere Maßnahmen auf technischem, organisatorischem

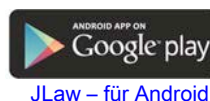
- 6 -



oder wirtschaftlichem Gebiet als durch eine Kündigung zu entsprechen. Die Kündigung muß wegen der betrieblichen Lage unvermeidbar sein (vgl. BAG 16, 134 [136] und 21, 248 [255] = AP Nr. 14 und 20 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung).

Ein Umsatzrückgang kann dann eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn dadurch der Arbeitsanfall so zurückgeht, daß für einen oder mehrere Arbeitnehmer das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung entfällt (vgl. BAG 16, 134 [137] = AP Nr. 14 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung und Schmidt, aaO, Abschn. C II). Gewinnverfall oder Unrentabilität des Betriebes führen nicht ohne weiteres zu dringenden betrieblichen Erfordernissen, weil sie auf den verschiedensten Gründen beruhen können und sich nicht unmittelbar auf die Arbeitsplätze auswirken (vgl. Schmidt, aaO). Diese außerbetrieblichen Umstände können aber eine betriebsbedingte Kündigung dann rechtfertigen, wenn sie der Arbeitgeber zum Anlaß nimmt, zum Zwecke der Kostenersparnis durch Rationalisierungsmaßnahmen innerbetriebliche Veränderungen durchzuführen, durch die die Zahl der Arbeitsplätze verringert wird, oder wenn für den Arbeitgeber keine Möglichkeit besteht, durch andere Maßnahmen als durch eine Änderung der Vertragsbedingungen des Arbeitnehmers die Kosten zu senken (vgl. BAG 21, 248 [255] = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung und Schmidt, aaO, Abschn. C II).

Auch wenn durch außer- oder innerbetriebliche Gründe der bisherige Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers wegfällt, ist eine Kündigung nur dann durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt, wenn dem Arbeitgeber eine andere Weiterbeschäftigung nicht möglich oder nicht zumutbar ist (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Bei außerbetrieblichen Gründen ist darüber hinaus zu prüfen, ob Kündigungen nicht durch andere innerbetriebliche Maßnahmen (insbesondere Arbeitsstreckung) vermieden werden können (vgl. BAG AP Nr. 19 zu § 1 KSchG und BAG 16, 134 = AP Nr. 14 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung).



b) Die organisatorischen Maßnahmen, die der Arbeitgeber trifft, um seinen Betrieb dem Umsatzrückgang oder der verschlechterten Ertragslage anzupassen, sind nicht auf ihre Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit, wohl aber daraufhin nachzuprüfen, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sind (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu I 2 b der Gründe] und AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu 3 a der Gründe]). Vom Gericht voll nachzuprüfen ist dagegen immer, ob die zur Begründung dringender betrieblicher Erfordernisse angeführten innerbetrieblichen oder außerbetrieblichen Gründe (z.B. Einschränkung der Produktion, Arbeitsmangel oder bestimmte Rationalisierungsmaßnahmen) tatsächlich vorliegen und wie sich diese Umstände im betrieblichen Bereich auswirken, d.h. in welchem Umfang dadurch Arbeitsplätze ganz oder teilweise wegfallen (vgl. Herschel, Anmerkung zu BAG AP Nr. 14 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; Meisel, Anmerkung zu BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; Schmidt, aaO, Abschn. B II und C II und Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., S. 130 f. [Rz 311 - 314]).

c) Im Kündigungsschutzprozeß trifft den Arbeitgeber nach § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG in vollem Umfang die Darlegungs- und Beweislast dafür, daß die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, ohne daß eine andere Beschäftigung möglich oder zumutbar ist (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Dabei hängt der Umfang der Darlegungslast davon ab, wie sich der gekündigte Arbeitnehmer auf die Begründung der Kündigung einläßt (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu I 3 b der Gründe]).

Wenn sich der Arbeitgeber auf "Umsatzrückgang", "Gewinnverlust" oder "einschneidende Rationalisierungsmaßnahmen" beruft, darf er sich nicht auf schlagwortartige Umschreibungen beschränken. Er muß seine tatsächlichen Angaben vielmehr so im einzelnen darlegen (substantiieren),

- 8 -

daß sie vom Arbeitnehmer mit Gegenteilssachen bestritten und vom Gericht überprüft werden können. Vom Arbeitgeber ist darüber hinaus insbesondere darzulegen, wie sich die von ihm behaupteten Umstände unmittelbar oder mittelbar auf den Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers auswirken. Der Vortrag des Arbeitgebers muß erkennen lassen, ob durch eine innerbetriebliche Maßnahme oder einen außerbetrieblichen Anlaß der Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers wegfällt oder ob hierdurch unmittelbar zwar ein anderer Arbeitnehmer betroffen wird, dieser aber aus betrieblichen oder persönlichen Gründen (§ 1 Abs. 3 KSchG) auf den Arbeitsplatz oder in die Abteilung des gekündigten Arbeitnehmers versetzt werden soll (vgl. dazu BAG vom 1. Juli 1976 - 2 AZR 322/75 - demnächst AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung = AR-Blattei "Kündigungsschutz" Entsch. 163).

2. An diese Grundsätze hat sich das Landesarbeitsgericht im Streitfall gehalten. Es hat die Darlegungslast der Beklagten nicht überspannt, wenn es angenommen hat, die Beklagte habe nicht hinreichend substantiiert vorgetragen, daß das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung des Klägers wegen eines allgemeinen Umsatzrückgangs oder wegen einer Verringerung der Konstruktionsarbeiten entfallen sei und der Kläger auch nicht auf einen anderen Arbeitsplatz habe versetzt werden können.

a) Der von der Beklagten angeführte Umsatzrückgang von 16 % im Jahr 1975 besagt allein noch nichts darüber, ob sich dadurch in den Fertigungsabteilungen der Arbeitsanfall entsprechend verringert hat und welche Arbeitsplätze dadurch weggefallen oder zumindest nicht mehr voll ausgelastet sind. Das hängt davon ab, welche Maßnahmen die Beklagte getroffen hat, um die Folgen des Umsatzrückgangs auszugleichen oder zu mildern. Im Streitfall hat die Beklagte nach dem Vortrag des Klägers in der Berufungserwiderung nicht ihre Fertigung eingeschränkt, sondern den Umsatzrückgang durch eine Vergrößerung des Lagerbestandes aufgefangen. Da die Beklagte den Anlaß, die Art und die Auswirkungen der von ihr behaupteten betriebsbedingten Gründe im einzelnen darlegen muß, durfte sie sich nicht damit

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

begnügen, diese Angaben des Klägers nur allgemein zu be-
streiten. Nach ihrem ebenfalls zu allgemein gehaltenen
Vortrag, "entsprechende Gewinnverluste" hätten durch "ein-
schneidende Rationalisierungsmaßnahmen" aufgefangen werden
müssen, ist ungeklärt, ob die Kündigungen der in anderen
Abteilungen beschäftigten Arbeitnehmer durch einen Umsatz-
rückgang oder durch andere Umstände bedingt gewesen sind.

Im übrigen läßt sich mit dem Umsatzrückgang selbst
dann, wenn er zu einem verringerten Arbeitsanfall in den
anderen Abteilungen geführt haben sollte, nicht zugleich
begründen, daß auch die Aufgaben des Konstruktionsbüros
zurückgegangen sind. Dagegen spricht die von der Beklagten
wiederum nicht hinreichend bestrittene Darstellung des
Klägers, die Aufgaben des Konstruktionsbüros würden von
Umsatzschwankungen nicht berührt, weil diese Abteilung mit
der langfristigen Planung neuer Maschinen und der Weiter-
entwicklung der gegenwärtigen Modelle befaßt sei.

Da die Beklagte nicht im einzelnen genau dargelegt
hat, wie sich der Umsatzrückgang auf den Arbeitsanfall
in ihrem Betrieb insgesamt und insbesondere im Konstruk-
tionsbüro ausgewirkt hat, kann sie sich nicht auf das
Urteil des Senats vom 1. Juli 1976 - 2 AZR 322/75 -
(demnächst AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte
Kündigung) berufen. Diese Entscheidung betrifft den Fall,
daß aus Rationalisierungsgründen eine Betriebsabteilung
geschlossen wird, einzelne der dort beschäftigten Arbeit-
nehmer in eine andere Abteilung versetzt werden und da-
durch in der nicht unmittelbar von der Rationalisierung
betroffenen Abteilung ein Arbeitskräfteüberhang ent-
steht. Ein solcher Sachverhalt ist von der Beklagten nicht
vorgetragen worden.

b) Die Kündigung des Klägers ist nach dem unzureichenden
Vortrag der Beklagten auch nicht wegen Rückgang der Ent-
wicklungsaufgaben im Konstruktionsbüro durch dringende
betriebliche Erfordernisse bedingt. Das Landesarbeitsge-
richt hat insoweit zutreffend darauf abgestellt, der Kläger



- 10 -

habe im einzelnen dargelegt, daß die Entwicklungsarbeiten einer Maschine bis zur Serienreife mehrere Jahre dauerten. Diese Begründung bezieht sich auf den Vortrag des Klägers in der Berufungserwiderung, in der er zum Stand der Entwicklung der "U 4-Maschine" ausgeführt hat, im Februar 1976 sei zwar bereits ein Prototyp in Betrieb genommen worden. Die Entwicklung dieser Maschine sei aber längst nicht abgeschlossen, sondern die noch erforderlich werdenden Änderungen und Verbesserungen würden bis zur Serienreife mindestens zwei Jahre andauern. Das ergebe sich daraus, daß die Entwicklungszeit für eine vergleichbare Maschine bis zur Serienproduktion acht Jahre betragen habe.

Die Beklagte hat auch diese Darstellung des Klägers lediglich allgemein bestritten, ohne ihren bisherigen Vortrag entsprechend zu ergänzen. In der Berufungsbegründung hat die Beklagte sich nur darauf berufen, die Entwicklung der "U 4-Maschine" sei Ende 1975 so weit fortgeschritten gewesen, daß ein Prototyp dieser Maschine im Februar 1976 habe in Betrieb genommen werden können. Das reicht nicht aus, um einen Arbeitsmangel im Konstruktionsbüro und damit ein dringendes betriebliches Erfordernis für die Kündigung des Klägers zu begründen, nachdem der Kläger die noch erforderlichen weiteren Entwicklungsarbeiten geschildert hatte.

Da die Beklagte auch insoweit ihre Darlegungslast nicht erfüllt hat, ist die Rüge der Revision unbegründet, das Landesarbeitsgericht hätte Beweis über den Entwicklungsstand der "U 4-Maschine" erheben müssen. Unzulässig ist ihre weitere Rüge, das Landesarbeitsgericht habe unter Verletzung des § 139 ZPO insoweit den Sachverhalt unvollständig aufgeklärt. Die Revision hat nämlich nicht im einzelnen angegeben, welche Fragen vom Gericht hätten gestellt werden müssen und was die Beklagte darauf erwidert hätte (vgl. BAG 13, 340 [344] = AP Nr. 37 zu § 233 ZPO).

- 11 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 11 -

c) Nicht zu beanstanden ist die zusätzliche Begründung des Landesarbeitsgerichts, die Kündigung sei zudem deswegen nicht sozial gerechtfertigt, weil die Beklagte dem Kläger die früher von dem Ingenieur St verrichteten Arbeiten hätte übertragen können.

Das Arbeitsgebiet des Ingenieurs St ist mit dessen Ausscheiden zum 31. Dezember 1975 nach dem Vortrag der Beklagten in den Tatsacheninstanzen nicht weggefallen, sondern sein Arbeitsplatz ist dadurch freigeworden. Die Beklagte hat ausdrücklich betont, dieser Ingenieur sei nicht aus wirtschaftlichen Gründen ausgeschieden, sondern nur deswegen, weil er den Anforderungen nicht gewachsen gewesen sei. Es handelt sich um einen neuen, nach § 561 Abs. 1 ZPO unzulässigen Tatsachenvortrag, der im Revisionsverfahren nicht berücksichtigt werden kann, wenn die Revision nunmehr geltend macht, der Arbeitsplatz des Ingenieurs St habe nicht wieder besetzt zu werden brauchen und das sei auch unstreitig nicht geschehen.

Das Landesarbeitsgericht ist aufgrund des Einstellungsschreibens und des Zeugnisses des Ingenieurs St ohne Verfahrensfehler davon ausgegangen, daß dieser als Entwicklungs-Ingenieur Konstruktionsarbeiten erledigt hat und nicht auf dem Gebiet der Elektronik tätig gewesen ist. Die Darstellung der Beklagten, dieser Konstrukteur sei als Fachmann auf dem Gebiet der Elektronik vorgesehen gewesen, hat das Landesarbeitsgericht wegen des tatsächlich erfolgten Einsatzes nicht als widerlegt, sondern als unerheblich erachtet. Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe den unter Beweisantritt erfolgten Vortrag der Beklagten übergangen, die Tätigkeit des Ingenieurs St als Elektronik-Fachmann sei im Zeugnis nicht bescheinigt worden, weil er die Erwartungen nicht erfüllt habe, ist unzulässig, weil die Revision nicht die Fundstelle des angeblich übergangenen Beweises angegeben hat (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

- 12 -



Wie das Landesarbeitsgericht weiter festgestellt hat, war die Tätigkeit des Klägers in den letzten Monaten vor seinem Ausscheiden unbestritten mit den Entwicklungsarbeiten vergleichbar, die der Ingenieur St zu erledigen hatte. An diese Feststellung ist der Senat gebunden, weil die Beklagte keinen Antrag auf Berichtigung des Tatbestandes nach § 320 ZPO gestellt hat (vgl. BAG AP Nr. 32 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers). Die Verfahrensrüge der Revision, aus ihrem Vortrag sei zu entnehmen, daß sie diese Angaben des Klägers habe bestreiten wollen, ist unzulässig.

Das Landesarbeitsgericht hat aus dem für den Senat bindenden Sachverhalt ohne Rechtsfehler geschlossen, daß der Kläger geeignet war, die von dem Ingenieur St ausgeübten Tätigkeiten zu übernehmen. Diese Möglichkeit, den Kläger auf einen anderen freien Arbeitsplatz mit vergleichbaren Tätigkeiten zu versetzen, schließt ein dringendes betriebliches Erfordernis für die Kündigung aus (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Da die Beklagte den Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ohne Umschulung oder Fortbildung versetzen konnte, kommt es auf die Ausführungen der Revision über die Zumutbarkeit solcher Maßnahmen für den Arbeitgeber im Streitfall nicht an. Das gilt auch für die von der Revision vertretene Ansicht, gegen eine Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers, die nur nach einer Fortbildung oder Umschulung möglich sei, lasse sich einwenden, daß dadurch in den grundgesetzlich geschützten Bereich der freien Entscheidung des Arbeitgebers eingegriffen werde.

III. Die Revision war demgemäß mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Dr. Gröninger Hillebrecht Roeper
Dr. Wiedemann Mayr

