

Für das Nachschlagewerk! Ja  
Für die Fachpresse! Ja  
Für die amtliche Sammlung! Nein

26. JUNI 1969

---

Gesetz: KSchG § 1 verhaltensbedingte Kündigung, § 3;  
Angestellten-Kündigungsschutzgesetz von 1926

Leitsatz:

Unter die in § 1 Abs. 2 KSchG genannten "in dem Verhalten des Arbeitnehmers" liegenden Gründe fällt lediglich das Verhalten des Arbeitnehmers, das dieser bei der Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten, insbesondere bei der Erbringung der Arbeitsleistung zur Schau trägt.

Aktenzeichen: 2 AZR 173/68

Urteil des BAG vom 26. Juni 1969 IAG Bayern



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 173/68

2 Sa 963/67 Bayern

# Im Namen des Volkes!

Verkündet  
am 26. Juni 1969

gez. Kistner,  
Angestellte  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Juni 1969 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Wichmann und Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. h. c. Siebrecht und Zeilinger für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 20. März 1968, 2 Sa 963/67, aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1919 geborene, verheiratete Kläger trat am 9. September 1952 als Buchhalter in die Dienste der Firma K , Strumpffabrik in F , die im Durchschnitt 25 Arbeitnehmer beschäftigte. Sein Aufgabengebiet umfaßte u. a. die gesamte Buchhaltung einschließlich Lohn- und Gehaltsabrechnung, die Erledigung der Korrespondenz, die Erstellung von Preislisten, die Abhaltung von Besprechungen mit Vertretern von Lieferanten, die Bestellung von Garnen, die Erstellung von Verkaufsangeboten mit Mustern und Preislisten, die Erteilung von Auftragsbestätigungen, die Erstellung der Rechnungen mit Lieferschein- und Versandpapieren, die Führung der Garnkartei und Meldungen an das Statistische Landesamt. Er erhielt ein Monatsgehalt von 840,-- DM, außerdem 1/3 % Provision vom Bruttoumsatz, eine jährliche Gewinnbeteiligung von 1.000,-- DM, eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von 1.680,-- DM und ein zusätzliches Urlaubsgeld von 90,-- DM.

Nach dem Tode des Herrn K im Juli 1965 führte dessen Witwe den Betrieb zunächst weiter; sie verpachtete ihn jedoch mit Vertrag vom 12. Juli 1966 an die Beklagte, die ihren Sitz in B hat und von dort aus Produktionsbetriebe in B , H und A leitet. Die Beklagte übernahm nach Beendigung eines Betriebsurlaubs am 8. August 1966 den Betrieb. An diesem Tage fand vormittags eine Belegschaftsversammlung statt, in der sich Frau K von der Belegschaft verabschiedete und in der der Prokurist der Beklagten, Herr F , erklärte, der Betrieb werde nunmehr von der Beklagten unter der Leitung eines Herrn K weitergeführt. Die gesamte Belegschaft einschließlich des Klägers ging nach der Betriebsversammlung wieder an die Arbeit.

- 3 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Am 9. August 1966 unterhielt sich Herr F mit dem Kläger über dessen Bezüge. Den Inhalt dieses Gesprächs gab er in einem an den Kläger gerichteten Schreiben vom 15. August 1966 wieder. In diesem Schreiben heißt es:

"Unter Bezugnahme auf die mit Herrn F geführte Unterredung in F am 9. August 1966 bestätigen wir hiermit die getroffene Vereinbarung wie folgt:  
Durch die Übernahme der Betriebsräume und der maschinellen Einrichtungen der Firma A K durch die Firma G Strumpffabrik G & Co., B, wird der Betrieb als reine Produktionsfiliale von uns weitergeführt. Dadurch entfallen große Teile Ihres bisherigen Arbeitsgebietes, insbesondere die Buchhaltung und der gesamte Kundenverkehr. Wir sind jedoch bereit, Ihnen im Rahmen unserer Möglichkeiten ein neues Arbeitsgebiet zuzuteilen, wofür wir Ihnen das bisher von der Firma K gewährte Gehalt in Höhe von 840,-- DM pro Monat weiterzahlen würden. Zur Abgeltung etwaiger Ansprüche gegen die Firma K erklären wir uns ferner bereit, Ihnen zusätzlich zum Gehalt eine monatliche Umsatzprovision ausschließlich bis 31. 12. 1966 zu zahlen. Diese Umsatzprovision beträgt monatlich 0,33 % des Umsatzes der Firma K vom 1. 1. 1966 bis zum 5. 8. 1966, geteilt durch 5 (d. h. ein Fünftel der Gesamtsumme pro Monat). Außerdem vergüten wir Ihnen einmalig ohne Anerkennung einer Rechtsverpflichtung für die folgende Zeit eine Weihnachtsvergütung in Höhe von 1.680,-- DM, sofern Sie am 1. Dezember 1966 noch unserer Firma angehören. Sie haben ferner das Recht, ihre Arbeit bei uns mit vierzehntägiger Frist zu kündigen, während wir Sie unter der Voraussetzung korrekter Arbeitsleistung erstmalig zum 31. 12. 1966 mit Kündigungstermin 15. 11. 1966 kündigen können. Diese Regelung tritt mit Wirkung zum 8. 8. 1966 in Kraft, sofern Sie binnen acht Tagen durch Unterschriftsleistung auf der beiliegenden Kopie unser Einverständnis erklären."

Hierauf erwiderte der Kläger unter dem 22. August 1966:

"Zu Ihrem Schreiben vom 15. ds. Mts. darf ich zunächst richtigstellen, daß zwischen der Firma G Strumpffabrik und mir noch keine neuen Gehaltsbedingungen vereinbart wurden. Herr F hat mir lediglich seine Vorschläge unterbreitet. Da ich seit 9. 9. 1952 für die Firma A K F, tätig bin, gelten für mich noch die

- 4 -



- 4 -

bisherigen Gehaltsbedingungen, die frühestens zum 31. 3. 1967 kündbar sind. Nach diesem Zeitpunkt bin ich gern bereit, einen neuen Gehaltsvertrag mit Ihnen zu machen.

Ich möchte nochmals darauf hinweisen, daß ich mit den von Ihnen in Ihrem Schreiben vom 15. 8. 1966 gemachten Vorschlägen nicht einverstanden bin. Ich werde weiterhin korrekte Arbeit leisten und bitte Sie, mir innerhalb einer Woche zu bestätigen, daß das alte Arbeitsverhältnis weiter besteht."

Die Beklagte antwortete darauf unter dem 25. August 1966 wie folgt:

"Mit Ihrem Schreiben vom 22. August lehnen Sie praktisch unser Einstellungsangebot vom 15. August ab. Dadurch sind auch wir an unser Angebot nicht weiter gebunden und ziehen es hiermit zurück.

Leider gehen Sie an der neuen Situation, die wir Ihnen persönlich in F schilderten, völlig vorbei. Um es nochmals zu präzisieren:

Der Betrieb A K wird von uns nicht fortgesetzt, sondern nur in Form der Aktiven gepachtet. Die bisherige wirtschaftliche Selbständigkeit fällt fort, die gesamte Produktion geht in das Produktionsprogramm der G -Gruppe über. Die gesamte kaufmännische Verwaltung wird von B ausgeübt.

Dadurch wird Ihr Arbeitsplatz für uns überflüssig, und wir müssen Ihnen, wenn Sie bei uns bleiben wollen, einen neuen Arbeitsplatz zu Bedingungen, die beiden Vertragspartnern angemessen sind, übertragen. Das haben wir getan unter Zusicherung des bisher von der Firma K gezahlten Monatsgehalts von 840,- DM. Unser Entgegenkommen, zusätzlich für die von Frau K im vergangenen Jahr gezahlten Prämien einzutreten, war ein persönliches Entgegenkommen, um etwaige Ansprüche gegen Frau K aus dem bisher bestehenden Beschäftigungsverhältnis auszugleichen.

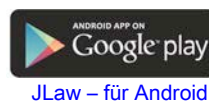
Darauf hinweisen möchten wir Sie jedoch, daß bei Wegfall der Beschäftigungsgrundlage auch der Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung erlischt. Bitte, äußern Sie sich bis zum Monatsende, ob Sie mit uns unter den neuen Bedingungen weiterarbeiten wollen oder ob wir auf Ihre weitere Mitarbeit verzichten müssen.

Am besten, Sie unterhalten sich einmal in Ruhe mit Herrn K. Herr K ist von uns bevollmächtigt, an einer für beide Teile verbindlichen Lösung mitzuwirken."

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Am 29. August 1966 schrieb die Beklagte sodann an den Kläger:

"Da wir leider über die Voraussetzungen zu einer Fortsetzung Ihres Arbeitsverhältnisses mit uns keine Einigung erzielen konnten, sehen wir uns gezwungen, Ihr Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 31. 3. 1967 zu kündigen.  
Grund für diese Maßnahme ist das Entfallen Ihres bisherigen Arbeitsgebietes und die Umstellung des Betriebes in eine reine Produktionsstätte.  
Wir stellen Ihnen anheim, Ihren Arbeitsplatz mit 14-tägiger Vorankündigung jederzeit aufzugeben."

Nachdem der Kläger am 14. September 1966 gegen diese Kündigung Klage erhoben hatte, schrieb ihm die Beklagte unter dem 21. September 1966 wie folgt:

"Nachdem wir Ihnen mit unserem Schreiben vom 29. 8. 1966 hinsichtlich einer Verlängerung der Mitarbeit entgegengekommen sind und Sie sich in unserer persönlichen Unterredung bereit erklärt hatten, von einer Klage gegen uns Abstand zu nehmen, sind wir über die jetzt kurz darauf nun doch eintreffende Klage schwer enttäuscht.  
Wir erklären Ihnen deshalb, daß mit unserem Schreiben vom 29. 8. 1966 keine Anerkennung einer Übernahme des mit Firma K bestehenden Arbeitsverhältnisses enthalten ist. Es ist lediglich das praktisch bestehende Arbeitsverhältnis mit uns gemeint, das wir entgegenkommend, d. h. also auch aus Gründen der Vermeidung einer Klage, bis zum 31. 3. 1967 ausgedehnt hätten. In der Feststellungsklage werden wir beantragen zu erkennen, daß das mit Ihnen und Firma K bestandene Arbeitsverhältnis von uns nicht fortgesetzt wird. Sollte das Gericht erkennen, daß das Arbeitsverhältnis, das zwischen Firma K und Ihnen bestand, von uns fortgesetzt werden muß, erklären wir hiermit die am 29. 8. 1966 ausgesprochene Kündigung vorsorglich hinsichtlich dieses Arbeitsverhältnisses."

Der Kläger, der die Kündigungen für sozialwidrig hält, hat in erster Instanz zuletzt beantragt

1. festzustellen, daß das zwischen den Streitteilen bestehende, von der Beklagten dem Kläger gegenüber mit Schreiben vom 29. 8. und 21. 9. 1966 gekündigte Arbeitsverhältnis durch die Kündigungen nicht aufgelöst ist und weiterbesteht,

- 6 -



- 6 -

2. das zwischen den Streitteilen bestehende Arbeitsverhältnis aufzulösen und die Beklagte zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen und die Abfindung auf 9.000,-- DM, den Streitwert auf 12.000,-- DM festgesetzt. Auf die Berufung der Beklagten ist das Urteil erster Instanz abgeändert und die Klage abgewiesen worden. Hiergegen richtet sich die Revision des Klägers, um deren Zurückweisung die Beklagte bittet.

### Entscheidungsgründe:

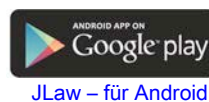
1. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen. In der Revisionsbegründung beruft sich der Kläger zum Nachweis einer Divergenz auf Abweichungen des angefochtenen Urteils von Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte Bremen und Baden-Württemberg. Er stellt aber nicht im einzelnen die Rechtssätze aus dem angefochtenen Urteil und aus den angezogenen Entscheidungen heraus, aus denen sich eine Divergenz ergeben soll. Er führt auch nicht aus, inwiefern es sich dabei jeweils um tragende Rechtssätze handelt. Das, was er in seiner Revisionsbegründung aus den Urteilen der Landesarbeitsgerichte Bremen und Baden-Württemberg anführt, bezieht sich zudem auf Änderungskündigungen; nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils ist jedoch im Streitfall eine Änderungskündigung nicht ausgesprochen worden, so daß es auch an einer Vergleichbarkeit beider Rechtskomplexe fehlt. Auf Divergenz kann die Statthaftigkeit der Revision somit nicht gestützt werden.

Dagegen ist die Revision als Streitwertrevision statthaft. Wie der erkennende Senat bereits früher ausgeführt hat, ist der Streitwert in Kündigungsschutzprozessen zwar nicht nach der Höhe der Abfindung, sondern

- 7 -



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



- 7 -

nach dem Arbeitsentgelt eines Vierteljahres zu bemessen (vgl. auch BAG 8, 350 = AP Nr. 7 zu § 12 ArbGG). Jedoch ist, wenn insofern vom Arbeitsgericht eine falsche Streitwertfestsetzung vorgenommen worden ist, wie es im Streitfall geschehen ist, das Revisionsgericht aus Gründen der Rechtsmittelsicherheit an die falsche Streitwertfestsetzung gebunden, da sie jedenfalls nicht offensichtlich und auf den ersten Blick erkennbar unrichtig ist und da ferner nicht ohne weiteres zu erkennen ist, wie die richtige Streitwertfestsetzung hätte lauten müssen (AP Nr. 3 zu § 9 ArbGG und BAG 14, 103 104 = AP Nr. 3 zu § 1 KSchG Sicherheitsbedenken).

Dieser Auffassung, an der festgehalten wird, steht die vom Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts in BAG 17, 146 148 ff = AP Nr. 16 zu § 72 ArbGG Streitwertrevision vertretene Auffassung nicht entgegen, so daß es einer Anrufung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts nicht bedarf. Denn in dem vom Dritten Senat entschiedenen Fall war offensichtlich willkürlich und bindungslos eine Streitwertfestsetzung durch das Arbeitsgericht auf 6.001,-- DM deshalb erfolgt, damit die Revisibilität des Prozesses von vornherein gesichert wurde. Ein solcher Sonderfall, der auch den Parteien auf den ersten Blick als in jeder Beziehung unverständlich und unter keinem rechtlichen und vernünftigen Gesichtspunkt gerechtfertigt erscheinen mußte (vgl. dazu BAG 13, 62 65 = AP Nr. 13 zu § 72 ArbGG Streitwertrevision), liegt hier nicht vor.

2. Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, daß der Kläger nicht zu den leitenden Angestellten gehört und daß deshalb das Kündigungsschutzgesetz auf ihn Anwendung findet. Bedenken gegen eine solche Annahme sind nicht ersichtlich. Sie wurde bereits vom Gericht erster Instanz vertreten, und gegen dessen Auffassung hat sich die Beklagte mit der Berufung nicht substantiiert gewehrt. Auch in der Revisionsinstanz ist die Beklagte dem nicht entgegengetreten.

- 8 -



- 8 -

Das Landesarbeitsgericht stellt fest, daß der Kläger von der Beklagten übernommen worden ist. Das ist im angefochtenen Urteil im einzelnen ausgeführt worden, und auch dagegen sind Verfahrensrügen von der Beklagten in der Revisionsinstanz nicht erhoben worden. Zwar hatte die Beklagte in ihrem Schreiben vom 21. September 1966 die gegenteilige Auffassung vertreten. Diese steht aber in einem Widerspruch zu ihren früheren Schreiben, in denen sie von Kündigungen sowohl seitens des Klägers wie von ihrer Seite spricht. Gekündigt werden konnte das Arbeitsverhältnis des Klägers nur dann, wenn es von der Beklagten übernommen war, was übrigens auch den Verhandlungen zwischen der Verpächterin und der Beklagten entsprach. Der Senat muß deshalb bei der Beurteilung des Falles davon ausgehen, daß die Beklagte den Kläger ebenso wie alle anderen Betriebsangehörigen übernommen hat und damit sein Arbeitsvertragspartner geworden ist.

Das Landesarbeitsgericht stellt weiter fest, daß eine Änderungskündigung nicht ausgesprochen worden ist, insbesondere nicht durch Schreiben der Beklagten vom 15. August 1966. Die Auslegung des vorgenannten Schreibens läßt Rechtsfehler nicht erkennen. Da es sich bei diesem Schreiben nicht um eine Typenerklärung handelt, ist die Auslegung des Landesarbeitsgerichts vom Revisionsgericht nur in begrenztem Umfange nachprüfbar. Sie ist rechtlich nicht zu beanstanden. Nach der Auslegung des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte dem Kläger für den Fall, daß er nicht auf ihre Vorschläge eingehe, zwar eine Kündigung in Aussicht gestellt. Eine solche hat sie aber vor dem Schreiben vom 29. August 1966 nicht ausgesprochen. Eine Kündigung muß, und zwar auch mit Rücksicht auf die Dreiwochenfrist des § 3 KSchG, völlig eindeutig sein. Schon das verbietet die Annahme, bereits in den früheren Schreiben der Beklagten sei eine Kündigung ausgesprochen worden.

- 9 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Jedenfalls lassen die hierzu im angefochtenen Urteil enthaltenen Ausführungen einen Rechtsverstoß nicht erkennen. Verfahrensrügen sind insoweit in der Revisionserwiderung nicht erhoben worden. Somit ergibt sich, daß die Kündigungsschutzklage rechtzeitig erhoben worden ist.

3. Aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergibt sich, daß das Schreiben der Beklagten vom 15. August 1966 die Bedingungen enthält, unter denen die Beklagte bereit war, den Kläger im Betrieb weiterzubeschäftigen. Das Landesarbeitsgericht meint nun, da der Kläger sich auf diese Bedingungen nicht eingelassen habe, habe ein sozial-rechtfertigender Grund für die Kündigung vorgelegen. Dieser Ansicht kann nicht gefolgt werden.

Das Landesarbeitsgericht scheint anzunehmen, die dem Kläger gegenüber erklärte Kündigung sei durch sein Verhalten, nämlich seine Ablehnung der Bedingungen des Schreibens vom 15. August 1966, also als verhaltensbedingte Kündigung gerechtfertigt. Eine solche Annahme wäre verfehlt. Wenn § 1 Abs. 2 KSchG von Gründen spricht, die in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, so ist damit lediglich das Verhalten des Arbeitnehmers gemeint, das dieser bei der Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten, insbesondere bei der Erbringung der Arbeitsleistung zur Schau trägt. Nicht darunter fällt es jedoch, wenn ein Arbeitnehmer sich auf Wünsche des Arbeitgebers hinsichtlich der künftigen Gestaltung des Arbeitsverhältnisses nicht einläßt. Solche Umstände können nur im Rahmen der Betriebsbedingtheit der Kündigung geprüft werden.

Aber auch im übrigen kann der vom Landesarbeitsgericht hierzu vertretenen Ansicht, die Ablehnung der im Schreiben vom 15. August 1966 enthaltenen Bedingungen durch den Kläger sei ein für die Kündigung ausreichender Grund gewesen, nicht gefolgt werden. Was die Beklagte



dem Kläger mit Schreiben vom 15. August 1966 angeboten hat, war schlechtweg unzumutbar. Danach sollte der Kläger ab sofort auf einen nicht unerheblichen Teil seiner vertraglichen Rechte verzichten. Die Beklagte, die in das Vertragsverhältnis des Klägers mit der Verpächterin eingetreten war, sollte danach diesen Teil ihrer Verpflichtungen aus dem von ihr übernommenen Vertragsverhältnis nicht zu erfüllen brauchen. Sie mußte spätestens aus dem Schreiben des Klägers vom 22. August 1966 erkennen, daß sie vor dem 31. März 1967 nicht berechtigt war, die vertraglichen Ansprüche des Klägers zu kürzen. Gleichwohl hat sie das in recht ultimativer Weise versucht, um zu erreichen, daß er einen Teil seiner Ansprüche aufgab, obwohl hierauf kein Anspruch der Beklagten bestand.

Das bezog sich zunächst auf das Gehalt des Klägers im weitesten Sinne. Darin waren nach seiner unwidersprochenen Darlegung keine freiwilligen Leistungen enthalten; auf sämtliche Bezüge bestand vielmehr ein Rechtsanspruch des Klägers. Der Vertrag konnte vor dem 31. März 1967 nicht gekündigt werden. Deshalb stellte es eine ungerechtfertigte Zumutung dar, wenn die Beklagte vom Kläger ab sofort eine Vertragsänderung verlangte, die zu einer Kürzung der Bezüge des Klägers um etwa ein Drittel führen sollte.

Erst recht war es unzumutbar, vom Kläger zu verlangen, daß er seine Rechte aus dem Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926 aufgeben sollte. Das Landesarbeitsgericht geht zu Unrecht nicht näher auf den Absatz im Schreiben der Beklagten vom 15. August 1966 ein, wo sie verlangt hat, erstmalig zum 31. Dezember 1966 mit Kündigungs termin 15. November 1966 kündigen zu dürfen. Das wäre auf einen Verstoß gegen das Gesetz hinausgelaufen, dessen Vorschriften bindend sind (Oswald, Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten, S. 48;

Sitzler-Goldschmidt, Der Kündigungsschutz für Angestellte, S. 68). Der Kläger konnte nicht einmal für die Zukunft auf die Vergünstigungen wirksam verzichten, die ihm durch jenes Gesetz eingeräumt waren. Die Verpflichtungen aus jenem Gesetz trafen die Beklagte als Pächterin im selben Umfang, wie sie die Verpächterin getroffen hatten (Oßwald, aaO, S. 45; Sitzler-Goldschmidt, aaO, S. 66).

Die mit Schreiben vom 21. September 1966 ausgesprochene zweite Kündigung ist deshalb erfolgt, weil der Kläger Klage erhoben hatte. Darin kann jedoch ein Kündigungsgrund nicht gesehen werden; der Kläger war schon mit Rücksicht auf § 3 KSchG zur fristgemäßen Klageerhebung gezwungen.

4. Das angefochtene Urteil kann hiernach, soweit es in der Ablehnung der im Schreiben vom 15. August 1966 enthaltenen Bedingungen durch den Kläger einen zur Kündigung ausreichenden Grund gesehen hat, nicht aufrechterhalten werden. Da diese Erwägung den tragenden Grund darstellt, der das Landesarbeitsgericht zur Klageabweisung bewogen hat, muß das angefochtene Urteil aufgehoben werden. Der Senat kann jedoch in der Sache selbst noch nicht entscheiden, da die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen zur Beurteilung der Frage, ob die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt war, nicht ausreichen. Damit die hierzu fehlenden Feststellungen nachgeholt werden können, was nur in der Tatsacheninstanz geschehen kann, muß die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

a) In dieser Hinsicht wird das Landesarbeitsgericht zunächst zu prüfen haben, ob sich die Beklagte auf eine betriebsbedingte Kündigung überhaupt noch berufen kann. Es liegt die Annahme nahe, daß die Beklagte, als sie in das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger eintrat, bereits entschlossen war, den Betrieb in der Weise umzugestalten,



- 12 -

wie es später tatsächlich geschehen ist. Sollte das der Fall gewesen sein und die Beklagte den Kläger in Kenntnis der Tatsache, daß sein bisheriger Arbeitsbereich in Zukunft wegfallen würde, gleichwohl übernommen haben, so stellt sich die Frage, ob darin ein Verstoß gegen Treu und Glauben zu sehen ist. Unter diesen Umständen durfte die Beklagte den Kläger wohl nicht mit übernehmen, oder sie mußte die von dem Kläger durch seine bisherige jahrelange Tätigkeit im Betrieb erlangte Rechtsposition auch nach der Übernahme achten.

Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lassen nicht mit letzter Deutlichkeit erkennen, ob die Beklagte von vornherein die später durchgeführte Umgestaltung des Betriebs, insbesondere des bisherigen Arbeitsbereichs des Klägers, beabsichtigt hatte. Zwar spricht viel für eine solche Annahme, vor allem der eigene Vortrag der Beklagten, daß sie dem Kläger schon am Tage nach der Betriebsübernahme die Bedingungen gestellt habe, die zum Inhalt ihres Schreibens vom 15. August 1966 geworden sind. Der Beklagten als Revisionsbeklagten darf jedoch die Möglichkeit nicht abgeschnitten werden, einen etwaigen anderen Verlauf der Geschehnisse darzutun. Auch deshalb ist die Zurückverweisung erforderlich.

b) Sollte das Landesarbeitsgericht bei der erneuten Verhandlung zu der Annahme kommen, daß das Recht der Beklagten, sich auf dringende betriebliche Erfordernisse zu berufen, nicht verwirkt sei, so müssen doch zur Frage der Betriebsbedingtheit noch weitere Feststellungen getroffen werden. Es kommt dann darauf an, ob die Weiterbeschäftigung des Klägers zu den früheren Bedingungen aus dringenden betrieblichen Gründen der Beklagten unzumutbar war. Dabei ist zu berücksichtigen, daß das Landesarbeitsgericht ausdrücklich feststellt, eine Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger sei in-

- 13 -



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



folge der Übernahme des Betriebs durch die Beklagte nicht fortgefallen und die Beklagte habe auch nicht gekündigt, weil sie den Kläger nicht beschäftigen könne, sondern deshalb, weil dieser auf ihr Angebot nicht eingegangen sei. Die entscheidende Frage ist also, ob die Beschäftigung, die die Beklagte dem Kläger nach der Umgestaltung des Betriebs noch anbieten konnte, gegenüber seiner früheren Tätigkeit so minderwertig war, daß es bei der früheren Gehaltsvereinbarung nicht verbleiben konnte.

Hierbei ist zu berücksichtigen, daß das bisherige Gehalt des Klägers mit insgesamt 1.200,-- DM brutto keineswegs von vornherein als außergewöhnlich hoch angesehen werden kann. Falls die Behauptung des Klägers zutrifft, daß der Betrieb nach der Übernahme durch die Beklagte sogar erheblich vergrößert werden sollte, wäre ein solches Gehalt wohl kaum aus dem üblichen Rahmen gefallen. Es ist bisher nicht festgestellt, welche Gehälter in vergleichbaren Fällen gezahlt zu werden pflegen. All diese Umstände müssen festgestellt werden; es genügt nicht, daß betriebliche Erfordernisse für die Kündigung vorliegen, sondern diese müssen dringend sein.

c) Schließlich wäre notfalls dem Vortrag des Klägers nachzugehen, ob nicht an Stelle des Klägers ein anderer Arbeitnehmer entlassen werden mußte, falls dringende betriebliche Gründe für eine Kündigung vorlagen. Der Kläger hat darauf hingewiesen, daß damals der Angestellte B an seiner Stelle hätte entlassen werden müssen, falls überhaupt eine betriebsbedingte Kündigung erfolgen mußte. B soll sowohl dem Alter wie der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit nach dem Kläger erheblich nachgestanden haben. Auch soll er zur entscheidenden Zeit nicht einmal Kündigungsschutz genossen haben. Dem Kläger muß erforderlichenfalls Gelegenheit gegeben werden, den ihm in dieser Hinsicht nach § 1 Abs. 3 letzter Satz KSchG obliegenden Beweis zu führen.

gez. Dr. König

Dr. Rengier

Wichmann

Dr. h. c. Siebrecht

Fritz Zeilinger

