

Aktenzeichen: 2 AZR 226/79

LAG Düsseldorf Urteil des BAG vom 8. Oktober 1981

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

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung;
ZPO § 554; ArbGG 1979 § 73

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 226/79

19 Sa 653/78 Düsseldorf

Verkündet am
8. Oktober 1981

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 8. Oktober 1981 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Röhsler und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bächle und Baerbaum für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 28. November 1978 - 19 Sa 653/78 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung, die der Beklagte am 31. März 1978 zum 30. September 1978 ausgesprochen hat.

Der am 3. Februar 1924 geborene Kläger war seit dem 1. April 1961 bei dem Beklagten beschäftigt. Seine monatlichen Bruttobezüge beliefen sich zuletzt auf 3.330,-- DM, neben denen er eine monatliche Wohnungszulage von 98,-- DM erhielt. Der Beklagte stellt Leder für technischen Bedarf her. Er betrieb außerdem einen Großhandel mit Fensterleder, den der Kläger, wie die Parteien am 12. April 1978 vereinbart hatten, ab 1. Oktober 1978 selbständig weiterführt. Dem Kläger waren neben buchhalterischen Tätigkeiten der Schriftverkehr im Versand und Export sowie der Vertrieb der Fensterleder übertragen.

Der Beklagte beabsichtigte, seinen Betrieb bei allmählichem Auslaufen der Produktion einzustellen; die Betriebsstillegung sollte voraussichtlich im Frühjahr 1979 erfolgen. Unstreitig ist der Arbeitsplatz des Klägers nach seinem Ausscheiden nicht neu besetzt worden. Die Buchhaltungsarbeiten werden seitdem zum Teil von dem Beklagten selbst, zum Teil von dem Steuerberater des Beklagten erledigt. Der Umsatz des Beklagten im Bereich der Leder für technischen Bedarf ging seit 1973 erheblich zurück. Der Rückgang belief sich dort nach Angaben des Beklagten auf 47 % und im Bereich der Fensterleder auf 38 %. Während der Beklagte 1973 noch dreißig Arbeitnehmer beschäftigte, waren in seinem Betrieb zur Zeit der Kündigung nur noch 16 Mitarbeiter tätig. Seitdem ist die Belegschaft weiter reduziert worden. Am 30. September 1978 wurden noch zehn und am 28. November 1978 sieben Arbeitnehmer beschäftigt. Im Juni 1979 wurden dann die letzten vier Arbeitnehmer entlassen, im Dezember 1979 die Firma gelöscht.

Der Kläger hält die Kündigung für sozial ungerechtfertigt.



- 3 -

Er beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung des Beklagten vom 31. März 1978 nicht aufgelöst worden ist.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

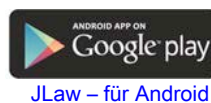
Er hat vorgetragen, der Grund für die Kündigung liege in der Absicht, den Betrieb wegen seines Alters einzustellen und in dem Wegfall des Arbeitsplatzes des Klägers infolge Produktions- und Umsatzrückganges. Die Absicht, den Betrieb stillzulegen, sei dem Kläger zur Zeit der Kündigung bekannt gewesen. Im Hinblick auf die bevorstehende Betriebsstillegung und die damit verbundene Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe er mit ihm, dem Beklagten, die Übernahme eines Teiles des Geschäftsbetriebes vereinbart. Der Produktionsrückgang der letzten fünf Jahre, aus dem noch besser als aus dem Umsatzrückgang die wirtschaftliche Lage des Betriebes hervorgehe, liege bei 50 %.

Der Kläger hat erwidert, der Rückgang von Personal habe zwar für die Lohnbuchhaltung einen geringeren Arbeitsanfall gebracht, nicht aber für die Finanzbuchhaltung, in der wegen der gesunkenen Preise lediglich mit kleineren Zahlen habe gearbeitet werden müssen. Die Anzahl der Buchungen sei gleich geblieben. Der Beklagte habe bewußt und zielstrebig auf den Produktionsrückgang hingearbeitet. Ein derartiges willkürliches Verhalten eines Arbeitgebers dürfe aber nicht zu Lasten eines Arbeitnehmers gehen, zumal er sich etwa 18 Jahre lang um den Betrieb verdient gemacht habe. Der Entschluß des Beklagten, den Betrieb stillzulegen, stelle eine Reaktion auf seine Kündigungsschutzklage dar. Es seien keine konjunkturellen Gründe gewesen, die zur Verkleinerung des Betriebes geführt hätten. Bei gutem Willen des Beklagten könnte der Betrieb einen kräftigen Aufschwung nehmen. Es treffe nicht zu, daß für ihn bei dem Beklagten eine Beschäftigung nicht mehr vorhanden sei. Er habe bereits in früheren Jahren bewiesen, daß er willens und in der Lage sei, auch andere Arbeiten als im Bereich der Buchhaltung zu übernehmen. Er habe sich außerdem bereit erklärt, die Arbeiten eines seit langem erkrankten Meisters zu übernehmen.

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



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



- 4 -

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat durch Urteil vom 28. November 1978 auf die Berufung des Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein ursprüngliches Klagebegehren weiter, während der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

A. Die Revision ist entgegen der Auffassung des Revisionsbeklagten zulässig.

Nach § 73 ArbGG kann die Revision nur darauf gestützt werden, daß das Urteil des Landesarbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die angeblich verletzte Rechtsnorm ist bei der Begründung der Revision auf § 554 ZPO zwar möglichst genau zu bezeichnen (Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 39. Aufl., § 554 Anm. 4 D), die gesetzliche Vorschrift ist aber nicht unbedingt anzugeben, eine falsche Bezeichnung der verletzten Rechtsnorm schadet nicht (BAG vom 19.6.1957 - 4 AZR 499/55 - BAG 4, 291 [294] = AP Nr. 2 zu § 161 ZPO). Die Revisionsbegründungsschrift muß sich aber mit dem Inhalt des angefochtenen Urteils auseinandersetzen, anderenfalls ist die Revision unzulässig (BAG vom 4.9.1975 - 3 AZR 230/75 - AP Nr. 15 zu § 554 ZPO). Dem Revisionsbeklagten ist zuzugeben, daß sich der Kläger in der Revisionsbegründung weitgehend mit dem Vortrag und dem Verhalten des Beklagten auseinandersetzt. Immerhin führt der Kläger aber auch in wenigen Sätzen an, weshalb es sich seiner Auffassung nach bei der beabsichtigten Betriebsschließung um eine Willkürentscheidung handelt und daß dies das Landesarbeitsgericht übersehen habe. Darüber hinaus rügt die Revision, das Berufungsgericht habe die Interessen des Betriebes und des Klägers an dem Bestand des Arbeitsverhältnisses nicht gegeneinander abgewogen, insbesondere habe das Landesarbeitsgericht nicht die lange Betriebszugehörigkeit des Klägers berücksichtigt. Damit hat der Kläger mit hinreichender Klarheit dargelegt, daß er wegen fehlender Interessenabwägung sowie fehlender Prüfung, ob eine Willkürentscheidung vorliege, § 1 Abs. 2 KSchG verletzt sieht.



B. Die Revision ist jedoch nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, der Beklagte beabsichtige unstreitig, seinen Betrieb stillzulegen, und außerdem, der Arbeitsplatz des Klägers sei weggefallen.

Es hat angenommen, der Entschluß des Beklagten zur Betriebseinstellung sei eine Unternehmerentscheidung, die das Arbeitsgericht nicht darauf überprüfen dürfe, ob sie wirtschaftlich notwendig oder sinnvoll sei. Es sei daher unerheblich, ob der Beklagte Aufträge nicht angenommen und bewußt auf einen Produktionsrückgang hingearbeitet hat. Ebenso wenig rechtlich relevant sei, ob der Betrieb des Beklagten bei entsprechender Bereitschaft einen wirtschaftlichen Aufschwung hätte nehmen können. Für die Lösung der mit der Stilllegung verbundenen sozialen Fragen biete das Kündigungsschutzgesetz keine rechtliche Grundlage. Ein Schutz der Arbeitnehmerinteressen werde allein durch das Betriebsverfassungsgesetz gewährleistet. Es sei anerkannt, daß eine Betriebsstillegung auch aus Altersgründen erfolgen könne. Daß der Arbeitsplatz des Klägers weggefallen sei, ergebe sich aus der Tatsache, daß er nach eigener Angabe zum Zeitpunkt der Kündigung nur noch zu 70 % ausgelastet gewesen sei und der Beklagte die verbliebenen Aufgaben selbst wahrnehme. Dies könne ihm nicht vorgeworfen werden. Entscheidend sei, daß der Arbeitsplatz des Klägers nicht mehr besetzt worden sei. Der Kläger habe auch nicht konkret dargelegt, mit welchen anderen vergleichbaren Arbeiten er beschäftigt werden könne. Er sei zwar der Auffassung, er könne anstelle eines erkrankten Meisters weiterbeschäftigt werden. Es sei aber unklar geblieben, ob der betreffende Arbeitnehmer ausgeschieden sei. Im übrigen spreche gegen die Möglichkeit, den Kläger im Produktionsbereich weiterzubeschäftigen, gerade die beabsichtigte Stilllegung der Produktion.

II. Diese Begründung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

1. An die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, der Beklagte beabsichtige unstreitig seinen Betrieb stillzulegen,



der Arbeitsplatz des Klägers sei weggefallen und die Buchhaltungsarbeiten würden seit dem Ausscheiden des Klägers teils von dem Beklagten selbst, zum Teil von dessen Steuerberater ausgeführt, ist das Revisionsgericht gebunden (§ 561 ZPO), nachdem der Kläger von der Möglichkeit, Tatbestandsberichtigungen zu beantragen, keinen Gebrauch gemacht hat (vgl. BAG vom 26.1.1962 - 2 AZR 244/61 - AP Nr. 8 zu § 626 BGB Druckkündigung und vom 28.2.1963 - 2 AZR 345/62 - AP Nr. 25 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II der Gründe]).

2. Auch im übrigen ist das Revisionsgericht an die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gemäß § 561 ZPO gebunden, weil der Kläger keine durchgreifenden Verfahrensrügen erhoben hat. Das hat auch der Senat eingehend überprüft, wobei er nach § 565 a ZPO davon absieht, die Gründe näher darzulegen.

3. Das Berufungsgericht hat auch nicht § 1 Abs. 2 KSchG verletzt.

a) Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung geht es um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die der Nachprüfung nur dahin unterliegt, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist oder ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob bei der Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind (ständige Rechtsprechung des Senats: vgl. statt vieler BAG vom 10.3.1977 - 2 AZR 79/76 - AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit [zu II der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

b) Zutreffend hat das Berufungsgericht angenommen, bei dem Entschluß des Beklagten, seinen Betrieb einzustellen, handele es sich um eine Unternehmerentscheidung, die die Arbeitsgerichte nicht daraufhin überprüfen können, ob sie wirtschaftlich notwendig oder sinnvoll ist (vgl. BAG vom 7.12.1978 - 2 AZR 155/77 - und vom 24.10.1979 - 2 AZR 140/77 - AP Nr. 6 und 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, die Entscheidungen sind auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; KR-Becker § 1 KSchG Rz 294 und Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz. 104 a, beide m.w.N.). Die Maßnahme unterliegt nur einer Mißbrauchskontrolle. Der Arbeitgeber



handelt mißbräuchlich, wenn seine Entscheidung offensichtlich unsachlich oder willkürlich ist. Hierfür trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast (BAG, aa0).

c) Auch eine in Aussicht genommene Betriebsstillegung berechtigt aber nur dann zur ordentlichen Kündigung, wenn sie bereits greifbare Formen angenommen hat (Urteil des BAG vom 27.2.1958 - 2 AZR 445/55 - BAG 6, 1 = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu III 1 der Gründe]; KR-Becker § 1 KSchG Rz 309 m.w.N. aus der Rechtsprechung). Das bedeutet, eine Kündigung ist nur dann zulässig, wenn absehbar ist, daß bis zum Ablauf der Kündigungsfrist kein Bedürfnis mehr für die Beschäftigung des Arbeitnehmers besteht. Vorliegend ist es schon im Vorfeld der beabsichtigten Betriebsstillegung bereits zu einer solchen Reduzierung der Belegschaft, der Produktion und des Handels gekommen, daß der Kläger nur noch zu 70 % ausgelastet gewesen ist. Aus diesem Grunde und weil abzusehen gewesen ist, daß auch die verbliebene Arbeit des Klägers in absehbarer Zeit entfallen würde, hat der Beklagte die Arbeit zum Teil selbst übernommen, zum Teil dem Steuerberater übertragen. Der Arbeitsplatz des Klägers ist also infolge organisatorischer Veränderungen im Zusammenhang mit der beabsichtigten Betriebsstillegung weggefallen. Damit steht fest, daß die Kündigung durch dringende betriebliche Gründe bedingt ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat. Maßgeblich ist allerdings nicht die erst nach dem 30. September 1978 erfolgte Betriebsstillegung, sondern die bereits zuvor durchgeführte Einschränkung bzw. der Rückgang des Betriebes und der Belegschaft.

d) Der Kläger rügt schließlich erfolglos, das Berufungsgericht habe im Gegensatz zum Arbeitsgericht keine Interessenabwägung vorgenommen und sei deshalb zu einer unrichtigen Entscheidung gelangt. Zutreffend ist der Ausgangspunkt der Revision, auch bei einer betriebsbedingten Kündigung bedürfe es einer umfassenden Interessenabwägung. Sie übersieht aber, daß dann, wenn die Kündigung wegen einer bindenden Unternehmerentscheidung "an sich" betriebsbedingt ist, die Interessenabwägung nur in seltenen Fällen zu einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers führen kann, etwa dann, wenn dieser aufgrund besonderer personeller Umstände besonders schutzbedürftig ist (vgl. BAG vom 24.10.1979, aa0).



Das Landesarbeitsgericht hat eine Interessenabwägung vorgenommen, indem es geprüft hat, ob der Kläger an einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann (vgl. dazu näher KR-Becker § 1 KSchG Rz 305). Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, es sei Sache des Arbeitnehmers, eine Beschäftigungsmöglichkeit zu vergleichbarer Tätigkeit darzulegen. Im vorliegenden Falle hat zwar der Kläger im Schriftsatz vom 31. Juli 1978 ausgeführt, er könne auch die Arbeit eines erkrankten Meisters in der Produktion übernehmen. Dieser Vortrag des Klägers ist aber verspätet. Nach ständiger Rechtsprechung hat der Arbeitnehmer unverzüglich nach Ausspruch der Kündigung dem Arbeitgeber seine Bereitschaft mitzuteilen, auch einen anderen Arbeitsplatz zu geänderten Bedingungen zu übernehmen. Zumindest im unmittelbaren Anschluß an die Kündigung muß der Arbeitnehmer diese Bereitschaft erklären, da der Arbeitgeber wissen muß, ob er über den anderen freigewordenen Arbeitsplatz verfügen kann (BAG vom 13.9.1973 - 2 AZR 601/72 - BAG 25, 278 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 und BAG vom 3.2.1977 - 2 AZR 476/75 - AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung sowie KR-Becker § 1 KSchG Rz 308 und Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz. 115 a, beide m.w.N.). Hier hat der Kläger jedoch erst vier Monate nach Zugang der Kündigung erklärt, daß er damit einverstanden sei, zu anderen Arbeitsbedingungen beschäftigt zu werden. Abgesehen davon ist den Ausführungen des Klägers, er könne die Arbeit eines kranken Meisters übernehmen, nicht zu entnehmen, ob der von ihm benannte Arbeitsplatz dauernd frei gewesen ist. Aus dem Vortrag des Klägers ist eher das Gegenteil zu entnehmen. Da der Kläger seine Bereitschaft zur Arbeit zu geänderten Bedingungen verspätet erklärt und keinen Arbeitsplatz aufgezeigt hat, an dem eine Weiterbeschäftigung möglich gewesen wäre, hat die Revision insgesamt keinen Erfolg haben können.

Auch unter Berücksichtigung der langen Betriebszugehörigkeit des Klägers kann die Interessenabwägung nicht zu dem Ergebnis führen, der Beklagte als Inhaber eines kleinen



Unternehmens, der aus Altersgründen seinen Betrieb schließt, müsse das Gehalt auch dann weiterzahlen, wenn eine Beschäftigungsmöglichkeit nicht mehr besteht.

Dementsprechend war die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Hillebrecht
zugleich für den durch
Urlaub an der Unterschrift
verhinderten Richter
Dr. Röhsler

Weller

Baerbaum

Dr. Bächle



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

