

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

Gesetz: KSchG 1969 § 4, § 1 Betriebsbedingte Kündigung,
Verhaltensbedingte Kündigung; ZPO §§ 253, 496

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 333/76
Urteil des BAG vom 15. September 1977 LAG Hamm



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



2 AZR 333/76

9 Sa 1159/75 Hamm

Verkündet am
15. September 1977

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. September 1977 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Hackmann und Sickert für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 5. April 1976
- 9 Sa 1159/75 - 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte, ein Betrieb mit etwa 1.200 Arbeitnehmern, produziert und vertreibt Holzwerkstoffe, Kunststoffplatten, Türen und Grubenholz. Der im Jahre 1938 geborene Kläger war bei der Beklagten nach dem Arbeitsvertrag vom 2. September 1968 als Außendienstmitarbeiter mit einem durchschnittlichen Monatsverdienst von zuletzt 3.500,-- DM brutto beschäftigt. Ihm oblag neben der Kundenberatung der Verkauf von Türelementen, Türen, Kunststoffplatten und sonstigen Erzeugnissen der Beklagten.

Mit Schreiben vom 23. Mai 1975 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sein Arbeitsplatz werde infolge einer geplanten Neuorganisation der Außendienstbezirke entfallen. Sie beabsichtige daher, das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1975 zu lösen. Nachdem der Kläger das in diesem Schreiben enthaltene Angebot zu einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgelehnt hatte, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 4. Juni 1975, dem Kläger am 5. Juni 1975 zugegangen, fristgemäß zum 31. Dezember 1975.

Wegen dieser Kündigung erhob der Kläger die am 26. Juni 1975 beim Arbeitsgericht Heilbronn eingegangene Klage. Das Anschriftenfeld dieser Klage enthält folgenden Text:

"An das
Arbeitsgericht Heilbronn,
mit der Bitte um Weiterleitung
an das zuständige Arbeitsgericht Bielefeld
71 Heilbronn".

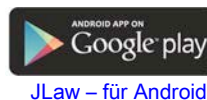
Das Arbeitsgericht Heilbronn leitete die Klage an das Arbeitsgericht Bielefeld weiter. Dort ging sie am 30. Juni 1975 ein und wurde am 3. Juli 1975 der Beklagten zugestellt.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die von der Beklagten mit Schreiben vom 4. Juni 1975 erklärte ordentliche Kündigung nicht aufgelöst worden sei. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

- 3 -



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



- 3 -

Sie meint, die Klage sei bereits wegen Nichteinhaltung der Dreiwochenfrist des § 4 KSchG abzuweisen. Im übrigen sei die Kündigung sozial gerechtfertigt. Der Arbeitsplatz des Klägers sei weggefallen, weil im Rahmen einer produkt- und gebietsmäßigen Neuorganisation das bisher vom Kläger betreute Verkaufsgebiet aufgeteilt worden sei. Die Kündigung sei auch wegen unzureichender Verkaufsergebnisse erforderlich gewesen. Außerdem hätten sich zahlreiche Kunden über den Kläger beschwert, wie die Beklagte im einzelnen vorgetragen hat.

Der Kläger hat erwidert, die Kündigung sei nicht betriebsbedingt, und darauf hingewiesen, daß die Beklagte im Zeitraum Ende 1974 bis 31. März 1975 insgesamt acht neue Außendienstmitarbeiter eingestellt habe. Der Vorwurf unzureichender Verkaufsergebnisse sei unbegründet, denn dem Kläger sei es gelungen, den Umsatz in seinem Verkaufsgebiet von 2,5 Mio. im Jahre 1971 auf 4,5 Mio. im Jahre 1974 zu steigern. Der in den ersten vier Monaten des Jahres 1975 eingetretene Umsatzrückgang könne ihm nicht angelastet werden, da er auf die schwierige Lage am Baumarkt und auf die allgemeine Konjunkturentwicklung zurückzuführen sei. Mitursächlich für den Umsatzrückgang sei auch, daß die von der Beklagten vertriebenen Produkte teilweise nicht mehr konkurrenzfähig gewesen seien, weil die Beklagte sich vor Ende 1974 nicht zur Gewährung von größeren Rabatten habe entschließen können.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen mit der Begründung, die Kündigung sei wegen Nichteinhaltung der Dreiwochenfrist des § 4 KSchG als von Anfang an wirksam anzusehen (§ 7 KSchG). Der fristgemäße Eingang der Klage beim Arbeitsgericht Heilbronn sei unbeachtlich; das Arbeitsgericht Heilbronn habe nach dem Willen des Klägers nämlich nicht als "Gericht" tätig werden sollen, sondern lediglich als Bote zur Weiterbeförderung der Klagschrift an das örtlich zuständige Arbeitsgericht Bielefeld.

Gegen dieses Urteil hat der Kläger Berufung eingelegt. Er hat die Ansicht vertreten, die Dreiwochenfrist des § 4 KSchG sei gewahrt. Er hat im übrigen zu den einzelnen ihm vorgeworfenen Nachlässigkeiten und Pflichtwidrigkeiten Stellung genommen. Die Beklagte hat in der Berufungsinstanz hilfsweise beantragt, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Den hilfsweise von der Beklagten gestellten Auflösungsantrag hat es abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klagabweisungsbegehren sowie den hilfsweise gestellten Auflösungsantrag weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist zurückzuweisen, denn das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die von der Beklagten mit Schreiben vom 4. Juni 1975 erklärte ordentliche Kündigung aufgelöst worden ist. Die Abweisung des von der Beklagten hilfsweise gestellten Auflösungsantrages ist ebenfalls nicht zu beanstanden.

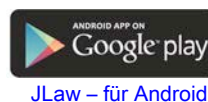
I. Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, daß die Kündigungsschutzklage rechtzeitig innerhalb der Dreiwochenfrist des § 4 KSchG erhoben worden ist. Der Ansicht der Revision, der Eingang der Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht Heilbronn am letzten Tag der Dreiwochenfrist stelle keine Klageeinreichung dar, weil das Arbeitsgericht Heilbronn die Klagschrift lediglich an das Arbeitsgericht Bielefeld habe weiterleiten sollen, kann nicht zugestimmt werden.

1. Eine Klage ist im Sinne des § 253 Abs. 5 ZPO bei Gericht eingereicht, wenn die Klageschrift von einem zur Entgegennahme sowie zur Beurkundung des Zeitpunktes des Eingangs zuständigen Beamten oder Angestellten in Empfang genommen worden ist (RGZ 76, 127 [129]; RGZ 145, 233 [236]; RG JW 1938, 2153; BGHZ 2, 31 [32]; BGH NJW 1973, 1082; OLG Saarbrücken, NJW 1973, 854; OLG Celle, NdsRpfl. 1961, 129; Stein-Jonas-Pohle, ZPO, 19. Aufl., § 207 Anm. IV 1 sowie Anm. XI 3 e vor § 128; Rosenberg-Schwab, Zivilprozeßrecht, 11. Aufl., § 65 II 2 b (S. 328); Thomas-Putzo, ZPO, 9. Aufl., § 270 Anm. 3).

- 5 -



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



- 5 -

Im Streitfall trägt die Klageschrift den Eingangsstempel des Arbeitsgerichts Heilbronn vom 26. Juni 1975. Hiermit steht fest, daß die Klageschrift an diesem Tage von einer zur Entgegennahme sowie zur Beurkundung des Zeitpunktes zuständigen Person in Empfang genommen worden ist. Damit sind die Voraussetzungen, die an eine Klageeinreichung im Sinne des § 253 Abs. 5 ZPO zu stellen sind, erfüllt.

Daß der Kläger vom Arbeitsgericht Heilbronn keine Sachentscheidung begehrt hat, vermag daran nichts zu ändern. Der Revision ist zwar zuzugeben, daß der Kläger das Arbeitsgericht Heilbronn gebeten hat, die Klage an das örtlich zuständige Arbeitsgericht Bielefeld weiterzuleiten. Dieser Hinweis ist aber nicht geeignet, die mit dem Eingang der Klagschrift eingetretenen prozessualen Wirkungen zu beseitigen. Daß im Schrifttum (vgl. Stein-Jonas-Pohle, aaO, § 207 Anm. IV 1) bei dem Begriff der Klageeinreichung auch auf den Zweck abgestellt wird und zwar mit der Maßgabe, daß ein lediglich zur Terminsbestimmung eingereichter Schriftsatz hinsichtlich seines übrigen Inhalts als noch nicht dem Gericht zugegangen anzusehen sei, steht diesem Ergebnis nicht entgegen, denn der Kläger hat insbesondere durch Einreichen seiner Klage beim Arbeitsgericht Heilbronn ersichtlich den Zweck verfolgt, die Frist des § 4 KSchG zu wahren.

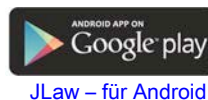
2. Das Landesarbeitsgericht hat weiterhin zutreffend angenommen, daß eine Kündigungsschutzklage wirksam auch bei einem örtlich unzuständigen Arbeitsgericht eingereicht werden kann. Dieser Standpunkt entspricht der Rechtsprechung des Senats (vgl. BAG 7, 339 = AP Nr. 16 zu § 3 KSchG; ebenso Auffarth-Müller, KSchG, § 3 Anm. 17; Dietz-Nikisch, ArbGG, § 48 Anm. 8; Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 4 Anm. 39; Herschel-Steinmann, KSchG, 5. Aufl., § 3 Anm. 11; Herschel, Anm. zu BAG AP Nr. 16 zu § 3 KSchG; Staudinger-Nipperdey-Mohnen-Neumann, Dienstvertrag, 11. Aufl., Vorbem. 138 vor § 620 BGB).

Der Umstand, daß im Streitfall lediglich eine formlose Abgabe an das örtlich zuständige Arbeitsgericht, nicht dagegen eine förmliche Verweisung erfolgt ist, erfordert keine andere rechtliche

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Beurteilung. Die im Gesetz nicht ausdrücklich vorgesehene formlose Weiterleitung einer Klageschrift an das örtlich zuständige Gericht ist funktional mit der Verweisung eines Rechtsstreits vergleichbar und dient zudem der Beschleunigung des Verfahrens. Wegen dieser funktionalen Vergleichbarkeit ist in den Fällen einer formlosen Abgabe einer Kündigungsschutzklage an das örtlich zuständige Arbeitsgericht die Dreiwochenfrist des § 4 KSchG dann als gewahrt anzusehen, wenn die fristgerecht beim örtlich unzuständigen Arbeitsgericht eingereichte Klage demnächst nach deren Weiterleitung an den beklagten Arbeitgeber zugestellt wird (so auch BAG 7, 339 = AP Nr. 16 zu § 3 KSchG; ebenso im Ergebnis BGHZ 34, 230 [235]).

3. Im Streitfall ist die Klage demnächst zugestellt worden.

a) Nach dem Urteil des Senats vom 8. April 1976 (2 AZR 583/74 - zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmt) ist die Zustellung einer Kündigungsschutzklage, durch die die Klagefrist des § 4 KSchG gewahrt werden soll, nicht mehr demnächst im Sinne des § 496 Abs. 3 ZPO a.F. erfolgt, wenn der Kläger durch eigenes oder ihm zuzurechnendes Verschulden seines Prozeßbevollmächtigten dazu beigetragen hat, daß die Zeitspanne zwischen dem letzten Tag der Klagefrist und der Zustellung verlängert worden ist. Dies gilt jedoch nicht, wenn lediglich eine verhältnismäßig geringfügige Verzögerung bei Zustellung der Klage (etwa um 10 Tage) eingetreten ist.

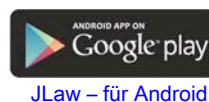
b) Die Klagschrift ist im Streitfall am 26. Juni 1975, also am letzten Tag der Dreiwochenfrist, beim Arbeitsgericht Heilbronn eingegangen und nach Abgabe an das Arbeitsgericht Bielefeld der Beklagten am 3. Juli 1975 zugestellt worden. Die zwischen dem Ablauf der Dreiwochenfrist und dem Zustellungszeitpunkt liegende Zeitspanne von sieben Tagen ist als eine verhältnismäßig geringfügige Verzögerung anzusehen mit der Folge, daß die Klagezustellung noch als "demnächst" im Sinne des § 496 Abs. 3 ZPO a.F. erfolgt ist. Dies gilt selbst dann, wenn man in der Einreichung der Klageschrift beim Arbeitsgericht Heilbronn ein dem Kläger zuzurechnendes Verschulden seines Prozeßbevollmächtigten sieht.

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

- 7 -



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



- 7 -

II. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die von der Beklagten mit Schreiben vom 4. Juni 1975 erklärte ordentliche Kündigung nicht aufgelöst worden ist.

1. Mangels durchgreifender Verfahrensrügen ist das Revisionsgericht an den vom Landesarbeitsgericht festgestellten Kündigungs-sachverhalt gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO).

a) Unbegründet ist zunächst die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe unter Verstoß gegen den sich aus § 128 ZPO ergebenden Verhandlungsgrundsatz den Zeugen B nach dem eigentlichen Kündigungsgrund befragt und dessen Aussage im angefochtenen Urteil verwertet, obgleich es sich insoweit um keine von den Parteien vorgetragene und unter Beweis gestellte Tatsachenbehauptung gehandelt habe.

Diese Verfahrensrüge greift bereits deshalb nicht durch, weil das angefochtene Urteil nicht auf der von der Revision behaupteten Rechtsverletzung beruht. Das Landesarbeitsgericht hat bei der Beurteilung der Sozialwidrigkeit tragend darauf abgestellt, daß die von der Beklagten vorgetragenen Umstände nicht geeignet seien, die Kündigung sozial zu rechtfertigen. Erst nachdem das Landesarbeitsgericht nach Prüfung der einzelnen von der Beklagten vorgebrachten Kündigungsgründe zu dem Ergebnis gelangt ist, daß sie weder einzeln noch in ihrer Gesamtheit geeignet seien, die Kündigung sozial zu rechtfertigen, hat es - entbehrlich und nicht tragend - die beanstandete Antwort des Zeugen erwähnt.

Soweit die Revision in diesem Zusammenhang weiterhin rügt, das Landesarbeitsgericht habe die Aussage des Zeugen B unter Verstoß gegen § 286 ZPO gewürdigt, ist diese Rüge ebenfalls unbegründet, da das angefochtene Urteil - wie bereits ausgeführt - nicht auf dieser Tatsachenfeststellung beruht.

b) Die Rüge, das Landesarbeitsgericht hätte auf einen Vortrag der Beklagten zur Frage der sozialen Auswahl hinwirken müssen, ist unzulässig. Die Revision hat nicht vorgetragen, was das Gericht im einzelnen hätte fragen sollen und was die Beklagte

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

- 8 -

darauf geantwortet hätte (BAG 13, 340 [344] = AP Nr. 37 zu § 233 ZPO). Die Revision verkennt außerdem, daß § 139 ZPO dem Gericht nicht aufgibt, einer Partei zu einem schlüssigen Vortrag zu verhelfen. Die Bestimmung des § 139 ZPO hat nicht die Bedeutung, daß die Parteien von ihrer Pflicht, ihre Behauptungen zu substantiieren und unter Beweis zu stellen, entlastet werden sollen.

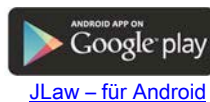
c) Soweit die Revision schließlich rügt, das Landesarbeitsgericht habe unter Verstoß gegen § 286 ZPO Beweisanträge der Beklagten zur Frage der nicht ordnungsgemäßen Betreuung von Kunden übergangen, fehlt es schon an der erforderlichen Bezeichnung der jeweiligen Fundstellen (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 322 ZPO und BAG 12, 328 = AP Nr. 22 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Darüber hinaus hat die Revision nicht dargelegt, daß das Landesarbeitsgericht bei durchgeführter Beweisaufnahme anders entschieden hätte. Dies ist auch nicht offensichtlich erkennbar, denn das Landesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung sowohl die angebliche Äußerung des Klägers gegenüber dem Kunden S als auch die angeblichen Pflichtwidrigkeiten gegenüber den von der Beklagten bezeichneten Kunden als gegeben unterstellt und ist gleichwohl zur Rechtsunwirksamkeit der Kündigung gekommen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung sei nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt. Die im Jahre 1975 durchgeführte Neuorganisation der Verkaufsgebiete und die produktmäßige Aufgabenteilung habe nicht zum Wegfall des Aufgabengebietes des Klägers geführt. Die von der Beklagten mitgeteilten Zahlen über die von dem Kläger erzielten Umsätze in den einzelnen Fachbereichen seien ebenfalls nicht dazu geeignet, die Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen sozial zu rechtfertigen. Der Kläger sei zwar – ebenso wie die übrigen Außendienstmitarbeiter – in mehreren Rundschreiben sowie bei Vertreterversammlungen auf die Notwendigkeit von Umsatzsteigerungen hingewiesen worden. Daß der Kläger in besonderem Maße auf die Erzielung höherer Umsätze ange-

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

sprochen worden sei, habe die Beweisaufnahme aber nicht ergeben. Aus den von dem Kläger im ersten Halbjahr 1975 erzielten Umsatzzahlen lasse sich nicht der Schluß auf einen mangelnden Einsatz oder eine fehlende fachliche Qualifikation des Klägers ziehen. Der Zeuge B habe nämlich bei seiner Vernehmung zugegeben, daß der Platten- und Systemwandvertrieb nicht ohne Schwierigkeiten begonnen habe. Im übrigen sei der Plattenumsatz des Klägers nahezu gleichgeblieben. Es komme hinzu, daß der Kläger acht Außendienstmitarbeiter namentlich bezeichnet habe, die entweder wenige Monate oder Wochen vor seinem Ausscheiden bei der Beklagten eingestellt worden seien. Hierin sei die Rüge einer fehlerhaften sozialen Auswahl zu sehen. Der Hinweis der Beklagten, der sich bis März 1975 abzeichnende Umsatzrückgang lasse auf einen mangelnden Einsatz des Klägers schließen, sei nicht dazu geeignet, die Beklagte gemäß § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG von ihrer Verpflichtung zur sozialen Auswahl zu befreien.

Die Kündigung sei auch aus verhaltensbedingten Gründen nicht gerechtfertigt. Zum Zeitpunkt der Kündigung seien der Beklagten lediglich zwei Fälle angeblicher Schlechtleistungen des Klägers bekannt gewesen. Sowohl im Fall H als auch in dem Fall Sv / Sa habe die Beweisaufnahme keine Pflichtverletzungen des Klägers ergeben. Auf die übrigen Kündigungsgründe, die in keinem inneren Zusammenhang zu dem ursprünglichen Kündigungssachverhalt stünden, könne sich die Beklagte nicht berufen, weil sie insoweit ihrer Anhörungspflicht nach § 102 BetrVG nicht nachgekommen sei. Im übrigen seien die nachgeschobenen Kündigungsgründe weder einzeln noch in ihrer Gesamtheit dazu geeignet, die Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen sozial zu rechtfertigen.

3. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die der Nachprüfung grundsätzlich nur dahingehend unterliegt, ob der Rechtsbegriff selbst bekannt ist, oder ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und bei der Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. etwa BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; BAG 4, 152 = AP Nr. 18 zu § 3 TOA sowie BAG AP Nr. 71 zu § 1 KSchG).

4. Bei Anwendung dieses Prüfungsmaßstabes sind keine Rechtsfehler zu erkennen, auf denen das angefochtene Urteil beruht.

a) Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, daß die Kündigung nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

aa) Die von der Beklagten im Jahre 1975 beschlossene und durchgeführte Umorganisation des Außendienstes, die zu einer Aufteilung des Aufgabengebietes des Klägers geführt hat, geht auf eine Unternehmerentscheidung zurück. Sie ist vom Gericht grundsätzlich nicht auf ihre Zweckmäßigkeit nachzuprüfen, sondern nur daraufhin, ob die Maßnahme offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (vgl. Hueck, aaO, § 1 Anm. 104 mit weiteren Nachweisen; BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

bb) Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, daß die Kündigung deshalb nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sei, weil die Beklagte nicht ausreichend dargelegt habe, weshalb der Kläger nach der Umorganisation nicht mehr habe weiterbeschäftigt werden können, insbesondere weder für eine Verkaufstätigkeit im Plattensektor noch im Bereich Türen/Systemwände geeignet sei. Dabei ist auszugehen von der in dem angefochtenen Urteil enthaltenen Feststellung, das bisherige Aufgabengebiet des Klägers sei infolge der Umorganisation lediglich aufgeteilt worden, nicht dagegen entfallen; daran ist der Senat mangels entsprechender Verfahrensrügen gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO).



Abgesehen davon ist unstreitig, daß nach der betrieblichen Umorganisation etwa sieben Arbeitnehmer im Außendienst mehr als vorher im Betrieb der Beklagten beschäftigt wurden. Weshalb der Kläger auf einem der - durch die Teilung seines seitherigen Aufgabengebietes - neu geschaffenen Arbeitsplätze nicht weiterbeschäftigt werden konnte, hätte die Beklagte im einzelnen darlegen müssen. Für eine nicht bestehende Umsetzungsmöglichkeit genügt der Hinweis der Beklagten auf den im ersten Halbjahr 1975 beim Kläger zu verzeichnenden Umsatzrückgang nicht.

cc) Wie der Senat zuletzt in seinem Urteil vom 3. Februar 1977 (2 AZR 476/75 - zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmt) entschieden hat, kann sich der Arbeitgeber dann nicht auf dringende betriebliche Erfordernisse berufen, die die Kündigung bedingen, wenn ein anderer freier Arbeitsplatz vorhanden war, auf dem der gekündigte Arbeitnehmer hätte weiterbeschäftigt werden können. Die Prüfung einer derartigen Umsetzungsmöglichkeit hat ohne Rücksicht darauf zu erfolgen, ob der Betriebsrat einen ordnungsgemäßen Widerspruch erhoben hat oder nicht (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Die Darlegungslast dafür, daß eine Kündigung wegen Wegfalls des bisherigen Arbeitsplatzes durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sei, ohne daß eine andere Beschäftigung möglich oder zumutbar ist, trifft gemäß § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG den Arbeitgeber (vgl. auch BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu I 3 b der Gründe]; BAG, Urteil vom 3. Februar 1977 - 2 AZR 476/75 -; Urteil des Dritten Senats vom 5. August 1976 - 3 AZR 110/75 - [zu II 3 b der Gründe], beide zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmt). Der Umfang der Darlegungslast des Arbeitgebers ist allerdings davon abhängig, 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]). Daher genügt bei einer auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützten Kündigung, sofern der Arbeitnehmer nur den Wegfall des Arbeits-

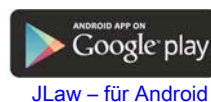


platzes bestreitet, der allgemeine Vortrag des Arbeitgebers, wegen der notwendigen Betriebsänderung sei eine Weiterbeschäftigung nicht möglich. Er muß nicht unter Darlegung genauer Einzelheiten behaupten, eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit nicht zu haben. Was zur Erfüllung der Darlegungslast nötig ist, ergibt sich regelmäßig bereits aus der Begründung, der Wegfall des Arbeitsplatzes mache die Kündigung des Arbeitnehmers erforderlich.

Es obliegt dann dem Arbeitnehmer darzulegen, wie er sich eine anderweitige Beschäftigung vorstellt, wenn sein bisheriger Arbeitsplatz tatsächlich weggefallen sein sollte (vgl. das oben genannte Urteil des Dritten Senats vom 5. August 1976). Erst danach muß der Arbeitgeber eingehend darstellen, aus welchen Gründen eine Umsetzung auf einen entsprechenden Arbeitsplatz nicht möglich gewesen sei.

dd) Diese abgestufte Darlegungslast hat die Beklagte im Streitfall nicht erfüllt. Nachdem der Kläger dargetan hat, daß er für einen der durch die produktmäßige Aufteilung seines seitherigen Aufgabengebietes geschaffenen beiden Arbeitsplätze geeignet sei, oblag es der Beklagten, hierzu im einzelnen Stellung zu nehmen. Um dem Gericht eine Überprüfung der von der Beklagten behaupteten Ungeeignetheit des Klägers für einen der beiden Aufgabengebiete zu ermöglichen, hätte es des Vortrages greifbarer Tatsachen bedurft.

Allein der von der Beklagten erfolgte Hinweis auf den im ersten Halbjahr 1975 eingetretenen Umsatzrückgang, der auf den verschiedensten Ursachen (z.B. allgemeine wirtschaftliche, strukturelle, regionale Gründe; Preis- und Rabattgestaltung; Qualität der vertriebenen Produkte, mangelhafte fachliche Qualifikation oder unzureichender Arbeitseinsatz des Klägers) beruhen kann, reicht für eine substantiierte Darlegung der angeblichen Ungeeignetheit des Klägers nicht aus. Dies gilt insbesondere für den Verkaufsbereich Türen/Systemwände. Da der Kläger bis zum Jahre 1974 im Türengeschäft unstreitig Verkaufserfolge erzielt hat, hätte es einer genauen Darlegung bedurft, weshalb der Kläger



- 13 -

für diesen Bereich in Zukunft ungeeignet sei. Die Beklagte hat dazu lediglich vorgetragen, daß für den mit diesem Aufgabenbereich verknüpften Vertrieb von Systemwänden ein Mitarbeiter erforderlich gewesen sei, der bereits auf diesem Gebiet Verkaufserfolge erzielt habe. Welche konkreten Anforderungen (z.B. in kaufmännischer oder technischer Hinsicht) für den Vertrieb dieses von der Beklagten neu in ihr Programm aufgenommenen Produkts notwendig wären, hat die Beklagte nicht dargetan.

Daß eine Weiterbeschäftigung des Klägers auf diesem - aufgrund der Umorganisation neu geschaffenen - Arbeitsplatz nicht möglich gewesen sei, hat die Beklagte nicht hinreichend dargelegt. Dies gilt selbst dann, wenn man zu ihren Gunsten unterstellt, daß sie sich die Aussage des Zeugen B zu eigen gemacht hat. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, hat der Zeuge B lediglich aus den Umsatzzahlen des Jahres 1975 den Schluß gezogen, daß es dem Kläger nicht gelungen sei, neue und andere Absatzmärkte für das Verkaufsprogramm der Beklagten zu erschließen. Der Zeuge hat jedoch kein konkretes Tun oder Unterlassen angeben können, daß den Schluß auf mangelnden Einsatz oder fehlende fachliche Qualifikation des Klägers gestattet. Auf Vorhalt des Klägers hat der Zeuge B im übrigen bestätigt, daß der Platten- und Systemwandmarkt sich nicht ohne Schwierigkeiten entwickelt habe.

Entgegen der Ansicht der Revision geht es nicht an, an die Darlegungslast der Beklagten deshalb geringere Anforderungen zu stellen, weil es sich bei dem Kläger um einen nur schwer kontrollierbaren Mitarbeiter im Außendienst handelt. Die Revision verkennet, daß für die Beklagte auch insoweit durchaus Kontrollmöglichkeiten bestehen. So kann die Beklagte insbesondere darauf bestehen, daß der Außendienstmitarbeiter regelmäßig und genügend ausführlich Bericht erstattet. Bei Zweifeln an der Richtigkeit dieser Berichte kann sie das überprüfen (z.B. durch Anfragen bei den betreffenden Kunden).

- 14 -



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



- 14 -

ee) Da im Streitfall dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG bereits deshalb nicht angenommen werden können, weil die Beklagte nicht ausreichend dargetan hat, aus welchen Gründen eine Umsetzung des Klägers auf einen der u.a. aus seinem seitherigen Aufgabengebiet geschaffenen Arbeitsplätze nicht möglich gewesen sei, kann es dahinstehen, ob die vom Landesarbeitsgericht angestellte Hilfs-
erwägung zur Frage der sozialen Auswahl zutreffend ist. Denn die Frage der sozialen Auswahl stellt sich erst bei einer an sich betriebsbedingten Kündigung. Es bedarf daher keiner Prüfung der im Zusammenhang mit der sozialen Auswahl von der Revision erhobenen Rügen.

b) Das Landesarbeitsgericht hat weiterhin ohne Rechtsfehler angenommen, daß die Kündigung auch nicht durch verhaltensbedingte Gründe sozial gerechtfertigt ist.

aa) Hinsichtlich der der Beklagten im Zeitpunkt der Kündigung bekannten angeblichen Pflichtverletzungen des Klägers in den Fällen H und Sv / Sa ist das Landesarbeitsgericht aufgrund der Beweisaufnahme zu dem Ergebnis gelangt, das Vorliegen von Pflichtwidrigkeiten sei nicht erwiesen. Mangels durchgreifender Verfahrensrügen ist der Senat an die dieser Würdigung zugrundeliegenden Tatsachenfeststellung gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden. Auch in materiellrechtlicher Hinsicht begegnet die Würdigung keinen Bedenken, da das Landesarbeitsgericht mit vertretbaren Erwägungen, ohne dabei den ihm zustehenden Beurteilungsspielraum zu überschreiten, das Vorliegen von Pflichtverletzungen des Klägers verneint hat. Auch die Revision hat insoweit keine Bedenken geltend gemacht.

bb) Im Streitfall kann offen bleiben, ob die Beklagte durch die Bestimmung des § 102 Abs. 1 BetrVG daran gehindert war, sich auf die nachgeschobenen Kündigungsgründe zu berufen. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich auch insoweit zutreffend das Vorliegen von Pflichtverletzungen des Klägers entweder als nicht erwiesen oder als nicht hinreichend dargelegt angesehen.

- 15 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Soweit die Revision rügt, allein die Bemerkung des Klägers gegenüber einem Kunden, er werde eines Tages noch Kniefälle machen, um die angebotenen Türen zu bekommen, reiche für den Ausspruch einer fristlosen Kündigung aus, verkennt sie, daß diese Behauptung von dem Kläger bestritten worden ist. Wenn das Landesarbeitsgericht diese angebliche Äußerung des Klägers zugunsten der Beklagten für wahr unterstellt und gleichwohl aufgrund vertretbarer Wertungen ein pflichtwidriges Verhalten verneint hat, so ist dies revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Um eine Pflichtverletzung des Klägers feststellen zu können, wäre eine genaue Schilderung des Gesprächsablaufs durch die Beklagte notwendig gewesen. Im Ergebnis ist es daher nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht in der nicht bewiesenen angeblichen Äußerung des Klägers keine Pflichtwidrigkeit erblickt hat.

Auch die weitere Rüge der Revision, der Kläger habe wichtige Kunden der Beklagten vernachlässigt, ist unbegründet, da die Beklagte insoweit der ihr gemäß § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG obliegenden Darlegungslast nicht ausreichend nachgekommen ist. Der Umfang der dem Arbeitgeber obliegenden Darlegungslast ist davon abhängig, wie sich der gekündigte Arbeitnehmer auf die Begründung der Kündigung einläßt (vgl. die Hinweise oben zu II 4 a) cc)). Nachdem der Kläger zu den Vorwürfen der Beklagten, er habe pflichtwidrig einige wichtige Kunden nicht ordnungsgemäß betreut, im einzelnen ausreichend Stellung genommen hatte, hätte es seitens der Beklagten einer eingehenden Erwiderung bedurft. Daran fehlt es.

Im übrigen ist es nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen ist, daß die Beklagte bereits vor der Stellungnahme des Klägers ihrer Darlegungslast nicht ausreichend entsprochen habe. Die Beklagte hätte insbesondere darzutun müssen, in welcher Art und Weise der Kläger diese Kunden hätte betreuen sollen und daß durch eine ordnungsgemäße Betreuung dieser Kunden der Umsatz hätte vergrößert werden können. Um ein pflichtwidriges Verhalten feststellen zu können, hätte die Beklagte weiterhin darlegen müssen, ob dem Kläger der regelmäßige



- 16 -

Besuch dieser Kunden vorgeschrieben und ob er dazu zeitlich in der Lage gewesen wäre. Die Darlegung dieser Umstände war im Streitfall deshalb besonders wichtig, weil die Beklagte das ehemalige Verkaufsgebiet des Klägers nach dessen tatsächlichem Ausscheiden durch zwei Außendienstmitarbeiter betreuen läßt.

cc) Da das Landesarbeitsgericht Pflichtwidrigkeiten des Klägers ohne Rechtsfehler verneint hat, bedurfte es im Streitfall nicht der sonst gebotenen Interessenabwägung (vgl. BAG 1, 99 und 117 = AP Nr. 5 und 6 zu § 1 KSchG; BAG AP Nr. 21 zu § 1 KSchG).

III. Ist nach alledem die Kündigung bereits nach § 1 KSchG sozialwidrig und daher unwirksam, kommt es auf die Frage, ob die Kündigung auch nach § 102 BetrVG unwirksam sei, nicht entscheidend an.

IV. Das Landesarbeitsgericht hat den von der Beklagten in der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz gestellten Auflösungsantrag zu Recht zurückgewiesen; denn die Beklagte hat ihn nicht ausreichend begründet.

Zur Frage der Schlüssigkeit eines vom Arbeitgeber gestellten Auflösungsantrages hat der Senat in dem Urteil vom 30. September 1976 (2 AZR 402/75 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung sowie im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmt) grundsätzlich Stellung genommen. Zur Schlüssigkeit gehört der Vortrag von greifbaren Tatsachen, aus denen folgt, daß eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht zu erwarten sei. Als derartige Umstände können zwar auch Gründe geeignet sein, die die Kündigung selbst nicht rechtfertigen (vgl. BAG 9, 131 [133 f.] = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG). Dann muß jedoch noch zusätzlich vorgetragen werden, aus welchen Gründen der Auflösungsantrag gerechtfertigt sein soll. Bei der nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG anzustellenden Vorausschau (Prognose) kommt es nämlich nicht wie bei der Beurteilung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung auf den Zeitpunkt der Kündigung an, sondern im

- 17 -



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](#)