

Aktenzeichen: 2 AZR 447/04
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 7. Juli 2005
- 2 AZR 447/04 -

I. Arbeitsgericht
Würzburg Kammer Aschaffenburg

Urteil vom 29. Juli 2003
- 9 Ca 349/03 A -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 13. Mai 2004
- 5 Sa 874/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Kündigung

Gesetz:

KSchG § 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 447/04
5 Sa 874/03
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
7. Juli 2005

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 7. Juli 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bröhl und Dr. Eylert sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Fischer und Dr. h. c. Walter für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 13. Mai 2004 - 5 Sa 874/03 - aufgehoben, soweit darin die Berufung der Beklagten gegen das



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



Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg - Kammer Aschaffenburg - vom 29. Juli 2003 - 9 Ca 349/03 A - zurückgewiesen worden ist.

In diesem Umfang wird das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert.

Die Klage wird in vollem Umfang abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten noch über eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung der Beklagten.

Die bei Ausspruch der Kündigung 42-jährige, verheiratete und für eine Tochter unterhaltspflichtige Klägerin war bei der Beklagten seit 12 Jahren als angelernte Näherin, zuletzt in Teilzeit zu einer durchschnittlichen monatlichen Bruttovergütung von etwa 1.000,00 Euro beschäftigt. Die Beklagte, ein Bekleidungsunternehmen, unterhält Betriebe in M. (Produktions- und Musterabteilung) sowie in K. und im Ausland. Die Klägerin war in der Produktionsabteilung in M. eingesetzt. Am 20. Januar 2003 beschloss die Geschäftsleitung der Beklagten, die Produktionsabteilung in M. wegen Unrentabilität stillzulegen und Näharbeiten künftig nur noch an ausländischen Standorten erledigen zu lassen; die Musterabteilung in M. sollte zunächst weitergeführt werden. Die Stilllegung sollte bis zum 30. September 2003 abgeschlossen sein, die Mitarbeiter der Produktionsabteilung sollten entsprechend ihren unterschiedlichen Kündigungsfristen schnellstmöglich entlassen werden. Die Musterabteilung in M. ist nach Behauptung der Beklagten auf Grund eines Gesellschafterbeschlusses vom 14. August 2003 inzwischen ebenfalls geschlossen und die Betriebsräume werden lediglich noch als Lager benutzt.

In Vollziehung des Beschlusses vom 20. Januar 2003 kündigte die Beklagte allen Arbeitnehmern der Produktionsabteilung unter Einhaltung der jeweiligen Kündigungsfrist, der Klägerin mit Schreiben vom 3. Februar 2003, fristgerecht zum 31. Juli 2003.



Die Klägerin hält die Kündigung für sozialwidrig. Sie hat bestritten, dass zum Kündigungszeitpunkt die Stilllegung schon endgültig beschlossen gewesen sei. Jedenfalls habe die Beklagte nicht hinreichend dargelegt, dass das Bedürfnis, sie als Näherin zu beschäftigen, schon zum 31. Juli 2003 entfallen sei. Aus dem Beschluss der Geschäftsführung vom 20. Januar 2003 ergebe sich im Gegenteil, dass der Betrieb erst zum 30. September 2003 habe stillgelegt werden sollen. Wenn die bei ihr einzuhaltende Kündigungsfrist schon vor dem Stilllegungstermin geendet habe, so sei es Sache der Beklagten gewesen vorzutragen, dass für sie eine Beschäftigung bis zum Stilllegungsdatum nicht mehr möglich gewesen sei. Hierzu habe die Beklagte keine ausreichenden Tatsachen vorgetragen. Die Klägerin hat weiter die Sozialauswahl gerügt; die Beklagte habe weder dargelegt, dass, noch nach welchen Kriterien sie eine Sozialauswahl vorgenommen habe. Jedenfalls mit den Näherinnen in der Musterabteilung sei sie vergleichbar.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 3. Februar 2003 nicht aufgelöst wird.

Die Beklagte hat zur Stützung ihres Klageabweisungsantrags vorgetragen, im Zeitpunkt der Kündigung habe hinreichend festgestanden, dass die Abteilung Produktion spätestens zum 30. September 2003 stillgelegt sein würde. Schon vor Ausspruch der Kündigungen sei längere Zeit hindurch Kurzarbeit geleistet worden, weil keine ausreichende Arbeit für die Produktionsabteilung in M. mehr vorhanden gewesen sei. Ganz überwiegend werde die von ihr hergestellte Berufskleidung im Ausland produziert. Die Herstellung eines geringen Teils ihrer Produkte in M. habe in den letzten Jahren stets zu Verlusten geführt. Sie sei aber aufrechterhalten worden, um kurzfristig erteilte Aufträge erledigen zu können. Auch hierzu bestehe kein Bedarf mehr, seit ein Kurierdienst im Ausland produzierte Kleidung kurzfristig nach Deutschland transportieren könne. Ein weiterer erheblicher Umsatzrückgang habe deshalb zur Stilllegung der überflüssigen und nur unnötige Kosten verursachenden Produktion in M. geführt. Um die gekündigten Arbeitnehmer der Produktionsabteilung in M. beschäftigen zu können, habe man ihr im Umfang der auslaufenden Kündigungsfristen noch Aufträge zugewiesen, die genauso gut an anderer Stelle hätten erledigt werden können. Eine Sozialauswahl sei nicht vorzunehmen gewesen, da die Abteilung Produktion insgesamt habe geschlossen werden sollen. Mit den Arbeitnehmern der Musterabteilung sei die Klägerin nicht vergleichbar gewesen. In der Musterabteilung seien von Hand ganze Klei-



dungsstücke gefertigt worden. Dies setze eine erheblich höhere Qualifikation der Näherinnen und eine Anlernzeit von zumindest einem Jahr voraus. In der Produktion nähe keine Mitarbeiterin ganze Kleidungsstücke alleine zusammen. Die Fertigung erfolge vielmehr maschinell und stark arbeitsteilig. Allenfalls wenn die Klägerin, was nicht der Fall gewesen sei, zuvor als Springerin alle verschiedenen Arbeitsplätze in der Produktion kennen gelernt hätte, hätte man sie in der Musterabteilung neben den dort beschäftigten gelernten Näherinnen einsetzen können. Mit der Stilllegung auch der Musterabteilung sei ein Anlernen ohnehin nicht mehr möglich gewesen, weil den einzigen Mitarbeitern, die eine solche Anlernphase hätten betreuen können, ebenfalls gekündigt worden sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten mit dem Feststellungsantrag zurückgewiesen. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Die Kündigung der Beklagten hat das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgelöst.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung der Beklagten sei nicht sozial gerechtfertigt, weil die Beklagte nicht hinreichend dargetan habe, dass zum Kündigungszeitpunkt zu prognostizieren gewesen sei, das Bedürfnis für die Beschäftigung der Klägerin werde zum 31. Juli 2003 entfallen. Die Beklagte habe den Entschluss gefasst, mit der jeweils kürzestmöglichen Kündigungsfrist zu kündigen und habe die Arbeitsmenge (Lohnminuten) infolge der Kündigung reduziert. Erforderlich wäre danach der Vortrag gewesen, welches Konzept die Beklagte hinsichtlich der abzuarbeitenden Arbeitsmenge zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs gehabt habe. Nur so hätte man erkennen können, dass der gestaffelte Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeiten zu diesem Zeitpunkt greifbare Formen angenommen habe. Das Vorbringen der Beklagten hierzu sei zu pauschal, um Rückschlüsse auf die tatsächlich vorhandene Arbeitsmenge im Verhältnis zu der Zahl der beschäftigten Mitarbeiter zu den einzelnen Kündigungsterminen ziehen zu können. Das Vorbringen der Beklagten belege, dass die Beklagte mit der Zuweisung der Arbeitsmenge auf die zurückgehende



Zahl an Arbeitnehmern reagiert habe, nicht aber, dass zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs der Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeiten zum Ablauf der Kündigungsfrist jeweils bereits greifbare Formen angenommen hätte.

II. Dem folgt der Senat nicht. Die Revision rügt zu Recht eine Verletzung des § 1 Abs. 2 KSchG. Das Landesarbeitsgericht hat die Anforderungen an die Darlegungslast des Arbeitgebers bei einer Unternehmerentscheidung zur schnellstmöglichen Einstellung der Betriebstätigkeit unter Wahrung der jeweiligen Kündigungsfristen zu hoch angesetzt.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, an der festzuhalten ist, ist der Entschluss des Arbeitgebers, ab sofort keine neuen Aufträge mehr anzunehmen, allen Arbeitnehmern zum nächstmöglichen Kündigungstermin zu kündigen, zur Abarbeitung der vorhandenen Aufträge eigene Arbeitnehmer nur noch während der jeweiligen Kündigungsfristen einzusetzen und so den Betrieb schnellstmöglich stillzulegen, als unternehmerische Entscheidung grundsätzlich geeignet, die entsprechenden Kündigungen sozial zu rechtfertigen (*18. Januar 2001 - 2 AZR 514/99 - BAGE 97, 10; 18. Januar 2001 - 2 AZR 239/00 - AiB 2002, 318; 7. März 2002 - 2 AZR 147/01 - EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 116*).

a) Die unternehmerische Entscheidung zur schnellstmöglichen dauerhaften Aufhebung der Betriebs- und Produktionsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann als dringendes betriebliches Erfordernis eine Kündigung gem. § 1 Abs. 2 KSchG sozial rechtfertigen. Der Ernsthaftigkeit der Stilllegungsabsicht steht nicht entgegen, dass sich der Arbeitgeber entschlossen hat, die gekündigten Arbeitnehmer in ihrer jeweiligen Kündigungsfrist noch für die Abarbeitung vorhandener Aufträge einzusetzen, statt die fraglichen Arbeiten sofort einzustellen. Der Arbeitgeber erfüllt damit gegenüber den tatsächlich eingesetzten Arbeitnehmern lediglich seine auch im bereits gekündigten Arbeitsverhältnis bestehende Beschäftigungspflicht. Enthält die Stilllegungsentscheidung keine Einschränkungen oder Vorbehalte dahingehend, eventuell doch neu eingestellte Arbeitnehmer zur Fertigstellung gewisser Arbeiten einzusetzen oder dafür gekündigte Arbeitnehmer über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus zu beschäftigen, so entfällt durch einen solchen Stilllegungsbeschluss, wenn er im Zeitpunkt der Kündigung bereits greifbare Formen angenommen hat, das Beschäftigungsbedürfnis für die Arbeitnehmer des Betriebs jeweils mit dem Ablauf der für sie einschlägigen Kündigungsfrist. Bei einem derartigen unternehmerischen Stilllegungskon-



zept mit der sofortigen und gleichzeitigen Kündigung aller Arbeitsverhältnisse entfällt auch das Erfordernis einer sozialen Auswahl gem. § 1 Abs. 3 KSchG. Würde man die noch zu erledigenden Restaufgaben nicht nach der Dauer der jeweiligen Kündigungsfrist, sondern nach sozialen Gesichtspunkten verteilen, so würde die Verlängerung der Kündigungsfrist bei sozial schutzwürdigeren Arbeitnehmern gemessen an den die Arbeitsgerichte bindenden unternehmerischen Vorgaben zu einem Arbeitskräfteüberhang führen.

b) Nichts anderes gilt, wenn die unternehmerische Entscheidung nicht eine völlige Betriebsstilllegung betrifft, sondern der Arbeitgeber eines Produktionsbetriebs sich entschließt, die Produktion zwar schnellstmöglich stillzulegen, eine kleinere Betriebsabteilung jedoch zunächst fortzuführen.

c) Aus einem solchen Stilllegungskonzept folgt ohne Weiteres, dass der Zeitpunkt, zu dem die längste Kündigungsfrist eines betroffenen Arbeitnehmers ausläuft, gleichzeitig den Zeitpunkt darstellt, zu dem der Arbeitgeber („schnellstmöglich“) seinen Betrieb stilllegen will.

2. Gemessen an diesen rechtlichen Vorgaben lässt sich die vom Landesarbeitsgericht angenommene Sozialwidrigkeit der Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG nicht auf dessen Begründung stützen, die Beklagte hätte zu den einzelnen Kündigungszeitpunkten ein nachvollziehbares Konzept darlegen müssen, aus dem sich der Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit für die betroffenen Arbeitnehmer schon vor dem Zeitpunkt der endgültigen Abteilungsstilllegung ablesen ließe.

a) Ein solches Konzept hat die Beklagte schon mit ihrer unternehmerischen Entscheidung dargelegt, in der Produktionsabteilung nur noch während der jeweiligen Dauer der Kündigungsfristen der einzelnen Arbeitnehmer Arbeiten verrichten zu lassen. Das Landesarbeitsgericht setzt hier die Anforderungen an die Darlegungslast des Arbeitgebers zu hoch an. Schon der Stilllegungsbeschluss vom 20. Januar 2003 enthält ein Stilllegungskonzept, das den Anforderungen der Senatsrechtsprechung entspricht. Es enthält die eindeutige Vorgabe, allen Arbeitnehmern unverzüglich unter Einhaltung der jeweils geltenden ordentlichen Kündigungsfrist zu kündigen. Dies kann nur bedeuten, dass keiner der Arbeitnehmer über die für ihn einschlägige Kündigungsfrist hinaus beschäftigt werden sollte. Der Termin 30. September 2003, zu dem die endgültige Schließung der Produktionsabteilung „abgeschlossen“ sein sollte, ist damit nicht als Termin genannt, bis zu dem auf die einzelnen Arbeitnehmer verteilbare Be-



schäftigungsmöglichkeiten fortbestehen sollten. Er entspricht lediglich dem Termin, zu dem nach der Prognose der Beklagten die Kündigungsfrist des letzten Arbeitnehmers abgelaufen und deshalb die „endgültige“ Schließung erfolgt sein sollte. Auch was die Betriebsmittel anbelangt, enthielt der Gesellschafterbeschluss die klare Anweisung, das frühere Betriebsgebäude in Zukunft lediglich als Lager weiter zu benutzen. Dies bedeutet, dass auch der Betrieb als Zusammenschluss sächlicher Betriebsmittel (Nähmaschinen etc.) in Zukunft nicht fortbestehen sollte. Dieses unternehmerische Konzept ließ im Kündigungszeitpunkt nicht die Prognose zu, dass auch für einen Arbeitnehmer nach Ablauf der für ihn einschlägigen Kündigungsfrist in der Produktionsabteilung noch eine Fortbeschäftigungsmöglichkeit bestehen sollte. Das Konzept hatte im Kündigungszeitpunkt auch bereits greifbare Formen angenommen. Die Klägerin hat nicht hinreichend substantiiert bestritten, dass die Beklagte unverzüglich die erforderlichen Maßnahmen zur Stilllegung der Produktionsabteilung ergriffen, insbesondere die erforderlichen Kündigungen ausgesprochen hat. Auch die spätere Entwicklung (tatsächliche Stilllegung der Produktionsabteilung zum vorgesehenen Zeitpunkt) bestätigt die im Kündigungszeitpunkt bestehende Prognose des entsprechend dem Auslaufen der Kündigungsfristen der einzelnen Arbeitnehmer ständig bis 30. September 2003 absinkenden Beschäftigungsbedarfs in der Produktionsabteilung (*vgl. zu diesem Gesichtspunkt BAG 27. November 2003 - 2 AZR 48/03 - BAGE 109, 40*). Wenn die Beklagte der Produktionsabteilung aus ihrer Sicht dort nur unrentabel zu erledigende Aufträge im Umfang der noch bestehenden Kündigungsfristen zugewiesen hat, so erfüllte sie damit lediglich die aus den noch bestehenden Arbeitsverhältnissen resultierenden Beschäftigungspflichten.

b) Den Stilllegungsbeschluss hat die Klägerin jedenfalls nicht hinreichend substantiiert bestritten. Die Beklagte hat den Gesellschafterbeschluss vom 20. Januar 2003 im Prozess vorgelegt und damit die Echtheit dieses Schriftstücks behauptet. Aus dem Vorbringen der Klägerin in den Tatsacheninstanzen, nichts anderes gilt für die Revisionsinstanz, ist jedenfalls nicht zu entnehmen, dass sie die Echtheit der Unterschriften der beiden Gesellschafter unter diesen Beschluss und damit die Echtheit der Urkunde bestreiten möchte. Deshalb ist prozessual vom Inhalt der Urkunde auszugehen (§§ 439, 138, 440 ZPO).

c) Die Gegenrüge der Klägerin, hinsichtlich des Wegfalls des Beschäftigungsbedarfs sei der Rechtsstreit noch nicht entscheidungsreif, ist bereits unzulässig. Es ist nicht hinreichend genau bezeichnet, über welchen konkreten Sachverhalt das Landes-



arbeitsgericht noch hätte Beweis erheben müssen. Außerdem fehlt es an der Angabe, welche konkrete Beweiserhebung hätte durchgeführt werden müssen und welches Ergebnis eine solche Beweisaufnahme gehabt hätte.

Jedenfalls ist die Rüge unbegründet. Nach dem unternehmerischen Konzept der Beklagten entfiel der Beschäftigungsbedarf für die Klägerin automatisch mit dem Auslaufen ihrer Kündigungsfrist. Auf die nur vorsorglichen Angaben der Beklagten, wie sie sich konkret die Verteilung der Arbeitsaufgaben während der gestaffelt auslaufenden Kündigungsfristen aller Arbeitnehmer vorstellte, kommt es deshalb nach der zitierten Senatsrechtsprechung (*18. Januar 2001 - 2 AZR 514/99 - BAGE 97, 10; 18. Januar 2001 - 2 AZR 239/00 - AiB 2002, 318; 7. März 2002 - 2 AZR 147/01 - EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 116*) nicht mehr an.

3. Zur Frage der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG hat das Landesarbeitsgericht konsequenterweise keine Ausführungen gemacht. Eine Zurückverweisung aus diesem Grund kann jedoch nach § 565 Abs. 3 ZPO unterbleiben, weil die Sache nach dem festgestellten Sachverhältnis zur Endentscheidung reif ist. Das Vorbringen der Klägerin reicht unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt aus, eine fehlerhafte Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG darzulegen.

a) Mit den Arbeitnehmern der Produktionsabteilung ist die Klägerin zwar iSv. § 1 Abs. 3 KSchG vergleichbar. Hier kam jedoch eine Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten nicht in Betracht, da die Beklagte allen Arbeitnehmern der Produktionsabteilung zum Ablauf der jeweils für sie geltenden Kündigungsfristen gekündigt hat.

b) Auch im Hinblick auf die offenbar nur kurzzeitig weiterbeschäftigten Mitarbeiter der Musterabteilung ist ein Fehler in der Sozialauswahl nicht erkennbar, jedenfalls nicht von der Klägerin, die die Darlegungs- und Beweislast im Rahmen des § 1 Abs. 3 KSchG trägt, hinreichend konkret dargelegt worden. Die Beklagte hat umfangreich vorgebracht, weshalb nach ihrer Bewertung in der Musterabteilung nur entsprechend qualifiziertere Arbeiten als in der Produktionsabteilung verrichtet wurden, die sich hinsichtlich der Ausbildung, zumindest der Anlernzeit, der Vergütung und der Anforderungen an die betreffenden Arbeitnehmer (Selbstständigkeit, Vielseitigkeit, Genauigkeit etc.) erheblich von den Anforderungen in der Produktionsabteilung unterschieden. Es leuchtet auch ohne Weiteres ein, dass vorwiegend gelernte Näherinnen, die in einer Musterabteilung Einzelstücke oder Kleidungsstücke in geringer Stückzahl in allen Arbeitsschritten von Hand ohne fremde Hilfe fertigen, eine differenzierte und qualifizierte



Arbeitsleistung erbringen, die nicht ohne Weiteres von angelernten Arbeitskräften übernommen werden kann, die lediglich in einer arbeitsteiligen Produktion bisher damit beschäftigt waren, bei einer Fertigung in großen Stückzahlen maschinell einzelne Arbeitsschritte zu erledigen. Wenn die Klägerin trotz dieser substantiierten Darlegung der fehlenden Vergleichbarkeit zwischen Produktions- und Musterabteilung an ihrer Ansicht festgehalten hat, die Beklagte hätte trotzdem auch die Arbeitnehmerinnen der Musterabteilung in die Sozialauswahl einbeziehen müssen, so hätte dies einer konkreten Darlegung bedurft, weshalb trotz der offensichtlichen Unterschiede von einer Vergleichbarkeit beider Beschäftigungen auszugehen ist. Diese Darlegung ist in den Tatsacheninstanzen nicht erfolgt. Die Klägerin hat sich vielmehr - noch in der Erörterung dieses Gesichtspunkts in der Revisionsverhandlung - darauf beschränkt, lediglich pauschal ohne Angabe näherer Einzelheiten eine Vergleichbarkeit zu behaupten.

III. Die Klägerin hat nach § 91 ZPO als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Rost

Bröhl

Eylert

Fischer

J. Walter



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

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