

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

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung

Leitsätze:

1. Eine Kündigung, die der Arbeitgeber damit begründet, daß der Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers weggefallen sei, ist nicht schon deshalb sozialwidrig, weil der Arbeitgeber zuvor nicht geprüft hat, ob er den Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigen könne. Entscheidend ist vielmehr, ob die Umsetzung dieses Arbeitnehmers auf einen anderen freien Arbeitsplatz tatsächlich möglich war.
2. Wenn der Arbeitnehmer im Falle einer auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützten Kündigung lediglich bestreitet, daß sein Arbeitsplatz weggefallen sei, dann genügt der Arbeitgeber seiner Darlegungspflicht (§ 1 Abs. 2 letzter Satz KSchG) mit dem Vortrag, wegen der notwendigen Betriebsänderung sei eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nicht möglich. Wenn jedoch der Arbeitnehmer über das Bestreiten hinaus darlegt, wie er sich eine anderweitige Beschäftigung vorstellt, muß der Arbeitgeber unter Darlegung von Einzelheiten erläutern, aus welchen Gründen die Umsetzung auf einen entsprechenden freien Arbeitsplatz nicht möglich gewesen sei.
3. Wird die Kündigung erst im Verlauf des Kündigungs-schutzprozesses vom Arbeitgeber auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt, dann war der Arbeitnehmer nicht gehalten, im unmittelbaren Anschluß an die Kündigung sich mit einer Weiterbeschäftigung zu anderen Arbeitsbedingungen einverstanden zu erklären.

Aktenzeichen: 2 AZR 476/75

Urteil des BAG vom 3. Februar 1977

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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

2 AZR 476/75

3 Sa 29/75 Düsseldorf

Urteilstenor zugestellt
am 3. Februar 1977

gez. Bittner,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 13. Januar 1977 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Meyer-Estorf und Thieß für Recht erkannt:

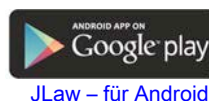
Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. Juli 1975 - 3 Sa 29/75 - aufgehoben.

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 !



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger wurde im November 1971 von der Beklagten als verantwortlicher Leiter des Vertriebsbereiches Export eingestellt. Anfang 1973 wurde im Rahmen eines Kooperationsvertrages zwischen der Beklagten und der S AG eine gemeinsame Exportabteilung für beide Firmen eingerichtet. Der Kläger wurde zum Leiter der Exportabteilung ernannt, blieb aber Angestellter der Beklagten. Mit Schreiben vom 3. Juli 1973 bat der Kläger den Geschäftsführer der Beklagten, ihn von der Exportleitung für die S AG zu entbinden, weil die Entscheidungen des Vorstandes dieser Firma im krassen Gegensatz zu seinen Vorschlägen erfolgt seien. Er wurde daraufhin ab August 1973 ausschließlich als Exportleiter der Beklagten eingesetzt. Zur Erfüllung seiner Aufgaben zog er weiter die Angestellten der gemeinsamen Exportabteilung heran, weil die "Exportabteilung I" ohne Unterbau nur aus ihm bestand. Die Leitung des Exportes für die S AG übernahm ein Angestellter dieser Firma.

Im Februar 1974 schlug der Personalleiter der Firma S, Herr B, vor, in der Exportabteilung eine Angestellte zur Jahresmitte zu entlassen und eine weitere Sachbearbeiterin gegen eine Korrespondentin auszutauschen. Der Kläger machte Anfang März 1974 den Gegenvorschlag, ihn wieder zum Leiter der Gesamtabteilung zu bestellen und den Exportleiter für die S -Produkte freizustellen, weil hierdurch wesentlich höhere Kosten eingespart werden könnten als durch die Entlassung einer Mitarbeiterin. Am 11. März 1974 wurde in einer Besprechung zwischen dem Geschäftsführer der Beklagten und den Mitgliedern des Vorstandes der S AG festgelegt, daß die Umorganisation der Exportabteilung entsprechend dem Vorschlag von Herrn B erfolgen und der Personalleiter die entsprechenden Maßnahmen in Abstimmung mit dem Kläger veranlassen solle. Als dem Kläger diese Entscheidung mitgeteilt wurde, erlitt er einen Nervenzusammenbruch und einen Kreislaufkollaps und trat am 19. März 1974 eine Kur an.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Mit Schreiben vom 29. März 1974 hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit folgender Begründung zum 30. September 1974 gekündigt:

"...Die Entwicklung unserer Zusammenarbeit war in den letzten Monaten verschiedenen Belastungen ausgesetzt, die keine gute Grundlage für beide Seiten bilden.

Unter gleichzeitiger Respektierung der gegenseitigen Standpunkte halte ich es deshalb für besser, daß wir uns trennen, und bitte um Ihr Verständnis, wenn ich heute das mit Ihnen bestehende Vertragsverhältnis zum nächstmöglichen Termin kündige.

Ich bitte Sie sobald als möglich um eine persönliche Vorsprache, damit wir die Modalitäten Ihres Ausscheidens erörtern und festlegen können."

Am 31. Mai und am 10. Juli 1974 hat die Beklagte zwei fristlose Kündigungen ausgesprochen, die sie damit begründet hat, daß der Kläger entgegen seiner vertraglichen Verpflichtung, keine Nebenbeschäftigung auszuüben, als Vermögensberater tätig geworden sei.

Der Kläger hat Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der fristgerechten Kündigung vom 29. März 1974 und der beiden fristlosen Kündigungen erhoben. Er hat weiter beantragt, das Arbeitsverhältnis zum 30. September 1974 gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung aufzulösen und die Beklagte zur Zahlung des Gehaltes für Mai 1974 in Höhe von DM 5.611,31 zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die ordentliche Kündigung nicht mit den im Kündigungsschreiben angegebenen Gründen zu rechtfertigen versucht, sondern hat vorgetragen, die Kündigung sei durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt. Sie habe sich Anfang 1974 entschlossen, ihre eigene Exportabteilung aufzulösen und ihren Export ausschließlich über die Exportabteilung der Firma S

AG zu erledigen. Dadurch sei der Arbeitsplatz des Klägers in ihrem Betrieb entfallen. Die Firma S AG habe zwar nach der Kündigung des Klägers einen neuen Leiter für die

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

- 4 -



- 4 -

Exportabteilung gesucht. Dazu sei diese aber nach dem Kooperationsvertrag zwischen beiden Firmen berechtigt gewesen. Der Kläger habe ihr gegenüber keinen Anspruch darauf gehabt, als Angestellter der Firma S AG Leiter der dort verbliebenen Exportabteilung zu werden. Eine Übernahme des Klägers sei auch daran gescheitert, daß der Vorstand der Firma S AG damit nicht einverstanden gewesen sei. Der Kläger habe zudem ein ihm vorher unterbreitetes Angebot, für die Exportabteilung der Firma S AG tätig zu werden, abgelehnt. Sie habe den Kläger auch nicht anderweitig in ihrem Betrieb unterbringen können. Selbst Arbeitsplätze mit schlechteren Bedingungen seien zum Zeitpunkt der Kündigung besetzt gewesen. Deswegen habe sie mit ihm nicht über eine anderweitige Beschäftigung verhandelt; auch sei ihr nach dem 29. März 1974 der Aufenthalt des Klägers nicht bekannt gewesen.

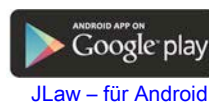
Der Kläger hat erwidert, die Entscheidung, die Exportabteilung der Beklagten völlig aufzulösen, sei nicht bereits Anfang 1974, sondern erst nach seiner Kündigung (29. März 1974) gefallen. Darauf habe sich die Beklagte entgegen der Begründung im Kündigungsschreiben erst später im Prozeß berufen. Sie habe auch nach seiner Kündigung noch ständig eine eigene Exportabteilung unterhalten. Wenn die Beklagte aber tatsächlich bereits bei Ausspruch der Kündigung entschlossen gewesen sei, keinen eigenen Exportleiter mehr zu beschäftigen, dann sei es ihr doch spätestens Mitte April 1974 möglich gewesen, ihn als Exportleiter der Firma S AG zu benennen, weil der Vorstandsvorsitzende der Firma S AG, der sich gegen seine Einstellung gewehrt habe, zu diesem Zeitpunkt ausgeschieden sei. Er sei auch bereit gewesen, zu schlechteren Bedingungen als Vertriebsleiter oder Gebietsverkaufsleiter für das Inland oder als Geschäftsführer von zwei Tochterunternehmen der Beklagten weiter tätig zu sein, wenn ihn die Beklagte darauf angesprochen hätte.

Das Arbeitsgericht hat der Zahlungsklage stattgegeben, ferner festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die von der Beklagten ausgesprochenen Kündigungen nicht beendet worden ist, und das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung von DM 30.000,-- zum 30. September 1974 aufgelöst.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Die Beklagte hat sich mit ihrer Berufung nur gegen die Feststellung der Unwirksamkeit der ordentlichen Kündigung und die Höhe der Abfindung gewandt. Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts die dem Kläger zugesprochene Abfindung auf DM 10.000,-- ermäßigt und im übrigen die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihre in der zweiten Instanz gestellten Anträge weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die ordentliche Kündigung der Beklagten sei unwirksam. Zur Begründung hat es ausgeführt, der Kläger könne "nicht ernsthaft in Abrede stellen", daß durch die Entscheidung des Geschäftsführers der Beklagten vom 11. März 1974 sein Arbeitsplatz als Exportleiter der Beklagten weggefallen sei. Der Entschluß, keine eigene Exportabteilung mehr zu unterhalten, sei eine vom Gericht hinzunehmende unternehmerische Entscheidung der Beklagten. Da der Kläger mit der Firma S AG als Arbeitnehmer nichts zu tun gehabt habe, komme es nicht darauf an, ob dort bei Ausspruch der Kündigung eine Stelle als Exportleiter offen gewesen sei. Gleichwohl sei die Kündigung sozialwidrig, weil die Beklagte vor Ausspruch der Kündigung nicht geprüft habe, ob sie den Kläger auf einem anderen Arbeitsplatz in ihrem Betrieb weiterbeschäftigen können. Da sie es unterlassen habe, mit dem Kläger darüber zu verhandeln, habe sie eine Interessenabwägung unmöglich gemacht, ob die Kündigung billigenswert sei. Sie könne sich allein schon aus diesem Grunde nicht darauf berufen, daß die Kündigung sozial gerechtfertigt sei.

- 6 -



- 6 -

II. Wie die Revision durchgreifend rügt, beruht das angefochtene Urteil auf einem Rechtsfehler, weil das Landesarbeitsgericht den Begriff der betriebsbedingten Kündigung nicht richtig angewendet hat. Die Auffassung, die Kündigung sei schon deswegen sozialwidrig, weil die Beklagte zuvor nicht geprüft habe, ob sie den Kläger auf einem anderen Arbeitsplatz habe weiterbeschäftigen können, wird vom Senat nicht geteilt.

1. Vor einer Kündigung wegen einer Rationalisierungsmaßnahme, die zum Verlust von Arbeitsplätzen führt, muß der Arbeitgeber allerdings versuchen, den Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz wegfällt, anderweitig in seinem Betrieb einzusetzen (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 [unter II 2 der Gründe mit weiteren Nachweisen] - auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Zu diesem Zwecke hat der Arbeitgeber zunächst zu prüfen, ob eine Umsetzung bei der in seinem Betrieb bestehenden Beschäftigungslage möglich ist. Diese vom Arbeitgeber auch in seinem eigenen Interesse anzustellende Überlegung dient aber nur der Klärung der Frage, ob die Kündigung durch eine Umsetzung vermieden werden kann. Wenn der Arbeitgeber eine solche Prüfung unterläßt, dann liegt hierin keine selbständig zu beurteilende Pflichtverletzung, die die Kündigung ohne weiteres unwirksam macht. Der Arbeitgeber kann sich vielmehr nur dann nicht auf dringende betriebliche Erfordernisse berufen, die die Kündigung bedingen sollen, wenn tatsächlich ein anderer freier Arbeitsplatz vorhanden war, auf dem der gekündigte Arbeitnehmer hätte weiterbeschäftigt werden können (vgl. Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Anm. 115 in Verbindung mit Anm. 142; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 2. Aufl., S. 88 Rz 138).

Im Streitfall kommt hinzu, daß sich dem Schriftsatz der Beklagten vom 13. Juni 1975, auf den das Landesarbeitsgericht abgestellt hat, nicht entnehmen läßt, sie habe vor Ausspruch der Kündigung nicht überlegt, ob dem Kläger eine andere Aufgabe hätte übertragen werden können. Die Beklagte hat nach ihrem Vortrag weitere Verhandlungen mit dem Kläger deshalb unterlassen, weil sie keine Möglichkeit gesehen habe, den Kläger anderweitig zu beschäftigen.

- 7



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

Entscheidungserheblich ist damit die vom Landesarbeitsgericht nicht geprüfte Frage, ob die Beklagte den Kläger auf einen anderen freien Arbeitsplatz hätte umsetzen können. Das führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils.

2. Die Darlegungslast dafür, daß eine Kündigung wegen Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, ohne daß eine andere Beschäftigung möglich oder zumutbar ist, trifft gemäß § 1 Abs. 2 letzter Satz KSchG den Arbeitgeber (vgl. auch BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu I 3 b der Gründe] und das zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmte Urteil des Dritten Senates vom 5. August 1976 - 3 AZR 110/75 - [zu 3 b der Gründe] = BB 1976, 1516 = DB 1976, 2307). 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 [aaO]).

a) Daher genügt bei einer betriebsbedingten Kündigung, sofern der Arbeitnehmer nur den Wegfall des Arbeitsplatzes bestreitet, der allgemeine Vortrag des Arbeitgebers, wegen der notwendigen Betriebsänderung sei eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers 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 Urteil des Dritten Senates vom 5. August 1976 [aaO]). Erst danach muß der Arbeitgeber eingehend erläutern, aus welchen Gründen eine Umsetzung auf einen entsprechenden freien Arbeitsplatz nicht möglich gewesen sei.

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

b) Diese abgestufte Darlegungslast hat die Beklagte im Streitfall erfüllt. Nachdem der Kläger mehrere Arbeitsgebiete aufgezeigt hatte, für die er nach seiner Auffassung geeignet war, hat die Beklagte hierzu im einzelnen Stellung genommen und vorgebracht, die vom Kläger angesprochenen Stellen bestünden entweder nicht, sollten auch nicht geschaffen werden oder seien durch andere Arbeitnehmer besetzt gewesen. Da das wiederum vom Kläger bestritten worden ist, müssen hierzu noch tatsächliche Feststellungen getroffen werden. Das macht die Zurückverweisung des Rechtsstreites an das Landesarbeitsgericht erforderlich.

III. Das Landesarbeitsgericht wird bei der erneuten Verhandlung und Entscheidung insbesondere folgendes zu berücksichtigen haben:

1. Der Kläger wendet sich zu Recht gegen die für ihn möglicherweise ungünstige Feststellung des Landesarbeitsgerichts, die Entscheidung der Beklagten vom 11. März 1974 habe zum Wegfall seines Arbeitsplatzes als Exportleiter der Beklagten geführt. An seiner bisherigen Begründung kann das Landesarbeitsgericht nicht ohne Verfahrensverstoß festhalten. Auch wenn der Geschäftsführer der Beklagten im Einvernehmen mit dem Vorstand der S -

AG den Vorschlag des Klägers, ihn wieder zum Leiter der gemeinsamen Exportabteilung für beide Firmen zu bestellen, nicht entsprochen haben sollte, folgt daraus noch nicht, daß damit zugleich auch entschieden worden ist, die Stellung des Klägers als Exportleiter der Beklagten wegfallen zu lassen. Dagegen spricht der Hinweis in dem Vermerk vom 11. März 1974, die Maßnahmen zur Umorganisation der Exportabteilung bei der Fa. S -

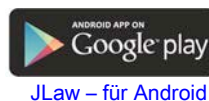
AG sollten in Abstimmung auch mit dem Kläger erfolgen. Auch wenn der Kläger seine Vorstellungen nicht durchsetzen konnte, war zu dem damaligen Zeitpunkt anscheinend doch noch eine weitere Zusammenarbeit mit ihm vorgesehen.

Das Landesarbeitsgericht hat es demgemäß auch zunächst zutreffend für beweiserheblich gehalten, ob bereits im Zeitpunkt der Kündigung aufgrund einer Unternehmerentscheidung der Beklagten festgestanden hat, daß ihre "Exportabteilung" - womit ausschließlich die Stelle des Klägers gemeint sein konnte - aufge-

- 9 -



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



- 9 -

löst werden sollte. Die zu dieser Klärung angeordnete Beweis-
aufnahme hat das Landesarbeitsgericht mit der Begründung nicht
durchgeführt, sie sei nach dem "neuen Vortrag" der Beklagten
nicht mehr erforderlich.

Damit kann nur der Vortrag der Beklagten in ihrem Schrift-
satz vom 7. Mai 1975 gemeint sein, in dem die Beklagte den Sach-
verhalt nicht neu geschildert, sondern nur noch einmal klarge-
stellt hat, daß für ihren Export ausschließlich der Kläger zu-
ständig gewesen sei und ein personeller Unterbau für die Export-
abteilung nur bei der Fa. S AG bestanden habe. Weil
eine solche Organisation nicht sinnvoll gewesen sei, habe man
im Rahmen des Kooperationsvertrages mit der Fa. S AG
Anfang 1974 beschlossen, nur noch einen Leiter der für beide
Firmen zuständigen Exportabteilung zu behalten.

Diese Darstellung hat der Kläger jedoch bestritten und
geltend gemacht, von diesem Plan der Beklagten habe er erstmals
im Mai 1975 erfahren. Das kann u.a. insbesondere auch deswegen
nicht als "nicht ernsthaftes Bestreiten" des Klägers behandelt
werden, weil in dem Kündigungsschreiben verhaltens- oder per-
sonbedingte Gründe für die Kündigung angedeutet werden und die
Beklagte sich erst im Prozeß darauf berufen hat, daß die Kün-
digung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sei.
Deswegen ist die Vermutung des Klägers, der von der Beklagten
vorgebrachte Kündigungsgrund sei nur vorgeschoben und die Be-
setzung der Exportabteilung sei nicht der Anlaß, sondern nur
die Wirkung der ihm gegenüber ausgesprochenen Kündigung gewe-
sen, nicht abwegig, sondern naheliegend.

2. Wenn es darauf ankommen sollte, ob der Kläger anderweitig
weiterbeschäftigt werden konnte, ist zu beachten, daß der Ar-
beitgeber in der Regel nicht verpflichtet ist, nur für diesen
Zweck einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen (vgl. Hueck, aaO,
§ 1 Anm. 142).

- 10 -



3. Hinsichtlich der vom Kläger behaupteten Möglichkeit, ihn auf eine andere freie Stelle zu versetzen, wird zu beachten sein, daß eine Verpflichtung der Beklagten, sich im Einvernehmen mit dem Vorstand der S AG darum zu bemühen, den Kläger erneut zum Leiter der bei der Fa. S AG bestehenden Exportabteilung zu ernennen, nicht schon deswegen ausgeschlossen ist, weil der Kläger nicht Arbeitnehmer der Fa. S AG gewesen ist. Die Aufgabe eines Leiters der Exportabteilungen beider Firmen hatte der Kläger bereits im Jahre 1973 als Angestellter der Beklagten wahrgenommen. Es bedarf deswegen einer näheren Begründung, weshalb das künftig nicht mehr möglich gewesen sein soll. Das Landesarbeitsgericht wird u.a. zu klären haben, ob sich die Fa. S AG in dem bislang nicht vorgelegten Kooperationsvertrag die Besetzung der Stelle eines Leiters der Exportabteilung vorbehalten hatte und ob schon bei Ausspruch der Kündigung absehbar war, daß der Vorstand der Fa. S AG nach dem für April 1974 vorgesehenen Ausscheiden des Vorstandsvorsitzenden gegen eine Zusammenarbeit mit dem Kläger keine Bedenken mehr haben würde.

4. Die Prüfung, ob der Kläger auf einen anderen freien Arbeitsplatz mit anderen Arbeitsbedingungen hätte umgesetzt werden können, ist nicht deswegen entbehrlich, weil sich der Kläger hierzu nicht vor Ausspruch der Kündigung oder unmittelbar danach bereit erklärt hat. Das ist zwar im Grundsatz von einem Arbeitnehmer bei einer Kündigung aus betriebsbedingten Gründen zu verlangen (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 [zu III 2 a der Gründe]). Im Streitfall brauchte der Kläger seine Bereitschaft, eine Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen hinzunehmen, aber nicht innerhalb einer bestimmten Frist nach Ausspruch der Kündigung zu erklären; denn die Beklagte hat sich nicht bereits in ihrem Kündigungsschreiben vom 29. März 1974, sondern erstmals in ihrem Schriftsatz vom 26. Mai 1974 auf betriebsbedingte Gründe für die Kündigung berufen.

gez.: Dr. Gröninger

Hillebrecht

Roeper

Meyer-Estorf

Thieß



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

