

Aktenzeichen: 2 AZR 477/95
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 10. Oktober 1996
- 2 AZR 477/95 -

I. Arbeitsgericht
Lörrach

Urteil vom 25. Oktober 1994
- 1 Ca 294/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 27. April 1995
- 11 Sa 126/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

N

Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Kündigung - nicht durchgeführte Stilllegung

Gesetz:

KSchG § 1 Abs. 2, §§ 9, 10

Leitsatz:

Eine Kündigung wegen geplanter Betriebsstilllegung ist nur dann durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG bedingt, wenn es sich um eine endgültige, abschließende Planung handelt; daran fehlt es, wenn zum Kündigungszeitpunkt noch über eine Weiterveräußerung der Gesellschaftsanteile verhandelt wird (im Anschluß an Senatsurteil vom 28. April 1988 - 2 AZR 623/87 - AP Nr. 74 zu § 613 a BGB).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 477/95

11 Sa 126/94 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Oktober 1996

U r t e i l

Jatz,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.



- 2 -

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 10. Oktober 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtliche Richterin Nipperdey und den ehrenamtlichen Richter Piper für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 27. April 1995 - 11 Sa 126/94 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der 49 jährige Kläger war seit dem 1. Januar 1981 bei der Beklagten als Vertriebsleiter beschäftigt, zuletzt zu einem monatlichen Bruttogehalt in Höhe von 13.102,00 DM. Die Beklagte betreibt in E eine Maschinenfabrik. Wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten reduzierte sie die Anzahl ihrer Arbeitnehmer bis März 1994 auf 104 und bis Juni 1994 auf 60. Im Jahre 1993 belief sich der Betriebsverlust bei einem Umsatz von nur 2,9 Mio. DM auf 20 Mio. DM. Da sich diese Situation im ersten Drittel des Jahres 1994 nicht mit einer Aussicht auf Änderung besserte, erteilte der Generalbevollmächtigte des Hauptgesellschafters, der M Hauptverwaltung (GmbH), der auch Geschäftsführer der Beklagten war, dem Werksleiter Dr. S mit Schreiben vom 9. Mai 1994 den Auftrag, "alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, die zu einer stillen Liquidation der Maschinenfabrik E führen". Mit Schreiben vom 10. Mai 1994 wurden alle Kunden, Lieferanten und Vertretungen der Beklagten über den Liquidationsbeschluß informiert. In diesem



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



Schreiben heißt es u.a.: "Per heute ist nicht an eine neue Firma gedacht, die die Geschäfte weiterführen wird".

Der Werksleiter, Herr Dr. S , trug sich mit dem Gedanken, die Gesellschaftsanteile der Beklagten vom Hauptgesellschafter zu übernehmen. Von diesem wurde ihm dafür eine Option bis zum 30. Juni 1994 eingeräumt. Unabhängig davon führten am 5. Mai 1994 der Kläger und der Werksleiter mit Vertretern einer englischen Firma A ltd., der Vertretung der Beklagten in England, ein Gespräch, wobei es um eine evtl. Übernahme der Gesellschaftsanteile der Beklagten durch die Muttergesellschaft der Firma A , die Firma G PLC, ging. Über das Ergebnis dieses Gesprächs und weiterer Sondierungen unterrichtete der Kläger zusammen mit dem Buchhalter der Beklagten am 10. Juni 1994 den Geschäftsführer der Beklagten und Generalbevollmächtigten des Hauptgesellschafters sowie dessen Hauptbuchhalter. Der Geschäftsführer erklärte, die Firma G solle ein schriftliches Angebot unterbreiten.

Mit Datum vom 22. Juni 1994 sandte der Prozeßbevollmächtigte der Beklagten, Herr Dr. K , an den Bevollmächtigten des Betriebsrates der Beklagten ein Schreiben mit folgendem Inhalt:

"... wie bereits mitgeteilt, sollen morgen Verhandlungen mit den Engländern stattfinden. Erst danach entscheidet sich, welche der am 15. des Monats besprochenen Varianten definitiv durchgeführt wird.

Anbei enthalten Sie den Entwurf für die neue Betriebsvereinbarung mit dem zwischen uns besprochenen Inhalt.



Sollten noch im Laufe dieser Woche definitive Entscheidungen hinsichtlich der Nachfolge fallen, könnte der Text entsprechend angepaßt werden."

Am 23. Juni 1994 besichtigten zwei Vertreter der Firma G den Betrieb in E . Am selben Tag wurde zwischen dem Betriebsrat und der Beklagten eine "Betriebsvereinbarung über Interessenausgleich und Sozialplan" geschlossen. Diese hat u.a. folgenden Wortlaut:

- "I 1. Aufgrund der weiterhin negativen Umsatz- und Ergebnisentwicklung soll der Betrieb der Maschinenfabrik E zum 31. Oktober 1994 geschlossen werden. Dies hat zur Folge, daß sämtlichen verbliebenen Mitarbeitern unter Einhaltung der gesetzlichen bzw. vertraglichen Fristen zum jeweils nächstzulässigen Zeitpunkt ordentlich gekündigt wird. (...)
7. Diese Betriebsvereinbarung findet auch dann Anwendung, wenn der Betrieb über den 31. Dezember 1994 hinaus fortgeführt wird oder ein Gesellschafter-Wechsel stattfindet. (...)
- II 3. Mitarbeiter, die von einem Betriebsnachfolger weiterbeschäftigt oder in eine evtl. von Dr. S gegründete Nachfolgegesellschaft übernommen werden, erhalten zunächst keine Abfindung. (...)"

In der dem Sozialplan gemäß dessen Ziff. 1 beigelegten Liste der Arbeitnehmer, denen eine Abfindung zustehen sollte, ist auch der Kläger aufgeführt. Der Sozialplan wurde aus eigenen Mitteln des Hauptgesellschafters mit 5 Mio. DM dotiert.

Am 24. Juni 1994 verschickte die Beklagte an alle Arbeitnehmer Kündigungen; auch dem Kläger wurde - zugegangen am 29. Juni 1994 - zum 31. Dezember 1994 gekündigt. Am 29. Juni 1994 wurde



dem Geschäftsführer der Beklagten und Hauptbevollmächtigten des Hauptgesellschafters ein mit Datum vom 28. Juni 1994 an den Werksleiter, Herrn Dr. S , gerichtetes Schreiben der Firma G zur Kenntnis gebracht, in dem diese ihr Angebot für eine Übernahme der Gesellschaftsanteile der Beklagten unterbreitete. Mit Schreiben vom 11. Juli 1994 teilte die Beklagte dem Kläger mit, er erhalte gemäß dem Sozialplan eine Abfindung in Höhe von 115.159,00 DM. Der Kläger machte daraufhin mit Anwaltschriftsatz vom 12. Juli 1994 eine höhere Abfindung geltend. Am 18. August 1994 kündigte die Beklagte den Interessenausgleich und den Sozialplan fristlos mit der Begründung, der Betrieb werde entgegen der Entscheidung vom Mai 1994 nun doch fortgeführt. Durch Kaufvertrag vom 5. Oktober 1994, dessen Inhalt im wesentlichen mit dem im Schreiben der Firma G vom 28. Juni 1994 enthaltenen Angebot übereinstimmt, verkaufte der Hauptgesellschafter seine Gesellschaftsanteile an die Firma G zum symbolischen Preis von 1,00 DM. Der Betrieb der Beklagten wurde nicht stillgelegt, sondern mit einer zahlenmäßig verminderten Belegschaft weitergeführt.

Der Kläger hat sich gegen die Kündigung vom 24. Juni 1994 gewandt und geltend gemacht, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt. Aus dem Verhalten der Beklagten vor Ausspruch der Kündigung ergebe sich, daß sie bei Ausspruch der Kündigung noch nicht fest entschlossen gewesen sei, den Betrieb stillzulegen. Vielmehr seien zu diesem Zeitpunkt noch Verhandlungen mit den Vertretern der englischen Firmengruppe über den Verkauf der Gesellschaftsanteile mit dem Ziel, den Betrieb durch neue Gesellschafter weiterführen zu lassen, geführt worden. Die Fortsetzung des Arbeitsver-



hältnisses sei ihm jedoch nicht zumutbar.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten aufgrund der Kündigung vom 24. Juni 1994 zum 31. Dezember 1994 nicht aufgelöst worden ist;
2. das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten gegen Zahlung einer Abfindung, die in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, 115.159,00 DM jedoch nicht unterschreiten sollte, zum 31. Dezember 1994 aufzulösen;

fürsorglich zu Ziff. 1 und Ziff. 2,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn die zugesagte Sozialabfindung aus dem Sozialplan in Höhe von 115.159,00 DM sowie weitere 87.030,00 DM Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes zum 31. Dezember 1994 zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen und

hilfsweise für den Fall des Stattgebens des Feststellungsantrages, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer in das Ermessen des Gerichts gestellten Abfindung gem. § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG aufzulösen.

Sie hat vorgetragen, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger sei aus betriebsbedingten Gründen sozial gerechtfertigt, da bei ihrem Ausspruch der damalige Hauptgesellschafter endgültig entschlossen gewesen sei, den Betrieb stillzulegen. Das Angebot der Firma G vom 28. Juni 1994 habe die endgültige Stilllegungsentscheidung des Hauptgesellschafters nicht beeinflusst. Dieser habe sich vielmehr lediglich bereit erklärt, etwaige Übernahmeangebote von Interessenten zu prüfen. Erst am 2. Au-



gust 1994 seien Vertragsverhandlungen mit der Firma G begonnen worden. Gleichwohl habe die Beklagte immer an ihrem Stilllegungsbeschluß festgehalten für den Fall, daß ein Verkauf der Gesellschaftsanteile doch nicht zustandekommen sollte. Zudem habe der Hauptgesellschafter kein Eigeninteresse an einer Veräußerung der Gesellschaftsanteile gehabt. Der zunächst endgültige Beschluß über die Stilllegung des Betriebes sei erst von der neuen Gesellschafterin wieder aufgehoben worden.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten durch die Kündigung vom 24. Juni 1994 zum 31. Dezember 1994 nicht aufgelöst worden ist. Gleichzeitig hat es das Arbeitsverhältnis der Parteien gem. § 9 KSchG zum 31. Dezember 1994 aufgelöst und die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von 117.918,00 DM verurteilt. Die Berufung der Beklagten ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

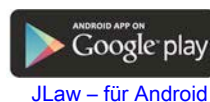
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet. Die Vorinstanzen sind zu Recht davon ausgegangen, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt (§ 1 Abs. 2 KSchG), wobei das Arbeitsverhältnis allerdings gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen sei (§§ 9, 10 KSchG).

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung sei nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des § 1



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



Abs. 2 Satz 1 KSchG bedingt. Zwar könne ein dringendes betriebliches Erfordernis schon darin liegen, daß der Arbeitgeber endgültig beabsichtige, den Betrieb stillzulegen. Einem endgültigen Entschluß der Beklagten, den Betrieb zu schließen, stünde jedoch entgegen, daß die Beklagte zum Zeitpunkt der Kündigung noch Verhandlungen über eine Fortführung des Betriebes mit einem Interessenten geführt habe, die im weiteren Verlauf erfolgreich abgeschlossen worden seien. Die Beklagte habe daher noch damit rechnen müssen, daß der Betrieb fortgeführt werde und eine Weiterbeschäftigung des Klägers möglich sei.

Auf übereinstimmenden Antrag der Parteien sei das Arbeitsverhältnis aufzulösen und die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von 117.918,00 DM (= 9 Bruttomonatsgehälter) zu verurteilen. Diese sei insbesondere aufgrund des Alters und der Betriebszugehörigkeit des Klägers angemessen. Die Beklagte habe dem Kläger zudem auf der Basis eines Sozialplans 115.159,00 DM als Abfindung zugesagt. Dies signalisiere eine zumindest zum Zeitpunkt der Kündigung bestehende finanzielle Leistungsfähigkeit. Daneben könne das zu berücksichtigende Maß der Sozialwidrigkeit der Kündigung keine große Rolle spielen.

II. Der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts tritt der Senat bei.

1. Das Landesarbeitsgericht geht zu Recht davon aus, daß die Kündigung nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt und daher sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG).



a) Die Entscheidung des Berufungsgerichts über die Sozialwidrigkeit einer Kündigung ist in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung (§ 1 Abs. 2 KSchG) handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden kann, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es bei der gebotenen Interessenabwägung, bei der dem Tatsachenrichter ein Beurteilungsspielraum zusteht, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob es in sich widerspruchsfrei ist (ständige Rechtsprechung: vgl. BAG Urteil vom 27. November 1991 - 2 AZR 255/91 - AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Konzern, zu B II 2 der Gründe, m.w.N.).

b) Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil stand.

(1) Die Stillegung des gesamten Betriebes durch den Arbeitgeber zählt gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG zu den dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einen Grund zur sozialen Rechtfertigung abgeben können. Unter Betriebsstillegung ist die Auflösung der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Betriebs- und Produktionsgemeinschaft zu verstehen, die ihre Veranlassung und zugleich ihren unmittelbaren Ausdruck darin findet, daß der Arbeitgeber die bisherige wirtschaftliche Betätigung in der ernstlichen Absicht einstellt, den bisherigen Betriebszweck dauernd oder für eine ihrer Dauer nach unbestimmte, wirtschaftlich nicht



unerhebliche Zeitspanne nicht weiter zu verfolgen. Der Arbeitgeber muß endgültig entschlossen sein, den Betrieb stillzulegen. Der Arbeitgeber ist nicht gehalten, eine Kündigung erst nach Durchführung der Stilllegung auszusprechen. Es kommt auch eine Kündigung wegen beabsichtigter Stilllegung in Betracht. Wird die Kündigung auf die künftige Entwicklung der betrieblichen Verhältnisse gestützt, so kann sie ausgesprochen werden, wenn die betrieblichen Umstände greifbare Formen angenommen haben. Grundsätzlich brauchen betriebliche Gründe noch nicht tatsächlich eingetreten zu sein, sondern es genügt, wenn sie sich konkret und greifbar abzeichnen. Sie liegen dann vor, wenn im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung aufgrund einer vernünftigen, betriebswirtschaftlichen Betrachtung davon auszugehen ist, zum Zeitpunkt des Kündigungsstermins sei mit einiger Sicherheit der Eintritt eines die Entlassung erforderlich machenden betrieblichen Grundes gegeben (ständige Rechtsprechung: vgl. BAG Urteil vom 28. April 1988 - 2 AZR 623/87 - AP Nr. 74 zu § 613 a BGB und Urteil vom 19. Juni 1991 - 2 AZR 127/91 - AP Nr. 53 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, jeweils m.w.N.; zuletzt BAG Urteil vom 7. März 1996 - 2 AZR 298/95 - nicht veröffentlicht).

(2) Gemessen an diesen Grundsätzen ist das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, daß bei einer vernünftigen betriebswirtschaftlichen Betrachtung zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung gegenüber dem Kläger nicht mit einiger Sicherheit davon ausgegangen werden konnte, eine Beschäftigung des Klägers sei zum Zeitpunkt des Kündigungsstermins nicht mehr möglich.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

(a) Der Revision ist zuzugeben, daß bis zum 10. Juni 1994 die Voraussetzungen für eine betriebsbedingte Kündigung wegen einer beabsichtigten Betriebsstillegung vorgelegen haben. Bis zu diesem Zeitpunkt konnte wohl davon ausgegangen werden, daß eine Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger über den Kündigungstermin hinaus nicht bestehen würde. Mit den Schreiben von 9. und 10. Mai 1994 hatte die beabsichtigte Betriebsstillegung greifbare Formen angenommen. Richtig ist auch, daß ein Betriebsinhaber, der eine Betriebsfortführung ernsthaft ins Auge faßt, nicht durch die Bekanntgabe einer Liquidationsentscheidung gegenüber Lieferanten, Kunden, Banken etc. sämtliche Geschäftsbeziehungen gefährdet. Auch die Tatsache der Aufnahme von Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan sowie die Dotierung des letzteren mit 5 Mio. DM sprechen zunächst für einen bestehenden Stilllegungsentschluß. Bis zum 10. Juni 1994 zeichnete sich für den Hauptgesellschafter mangels Interessenten für eine Fortführung des Betriebes der Beklagten noch keine andere Lösung als die Liquidation ab.

(b) Die Revision verkennt jedoch, daß die Wirksamkeit einer Kündigung nur nach den objektiven Verhältnissen zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs zu beurteilen ist (vgl. u. a. BAG Urteil vom 19. Mai 1988 - 2 AZR 596/87 -, aaO, m.w.N.). Entscheidend sind daher die objektiven Verhältnisse am 29. Juni 1994. Zu diesem Zeitpunkt hatte sich die Situation im Vergleich zu der vor dem 10. Juni 1994 wesentlich gewandelt. Neben die Möglichkeit der Liquidation war inzwischen auch die konkrete Alternative der Fort-



Führung des Betriebs der Beklagten durch einen neuen Gesellschafter getreten. Das steht aufgrund der für den Senat nach § 561 ZPO verbindlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die nicht mit einer Revisionsrüge angegriffen worden sind, fest.

(aa) Ab dem 10. Juni 1994 war der Geschäftsführer der Beklagten und Hauptbevollmächtigte des Hauptgesellschafters darüber informiert, daß Vorgespräche mit der Firma G geführt worden waren und letztere ein Interesse an einer Übernahme der Gesellschaftsanteile sowie der Fortführung des Betriebes bekundet hatte. Gleichzeitig wurde vom Hauptgesellschafter ein zumindest grundsätzliches Interesse an einer Veräußerung der Gesellschaftsanteile signalisiert, indem der Hauptbevollmächtigte erklärte, die Firma G solle ein schriftliches Angebot unterbreiten.

(bb) Soweit die Revision den Eindruck erwecken will, bis zum Ausspruch der Kündigung habe es lediglich eine Kontaktaufnahme mit der Firma G und keine konkreten Verhandlungen gegeben, so daß die Chance der Betriebsfortführung bei vernünftiger Würdigung außerhalb der Betrachtung bleiben mußte, verkürzt sie den festgestellten Sachverhalt und setzt nur ihre Würdigung an die Stelle derer des Landesarbeitsgerichts. Danach ging der Prozeßbevollmächtigte der Beklagten in seinem Schreiben vom 22. Juni 1994 ersichtlich davon aus, daß am 23. Juni 1994 Verhandlungen mit der Firma G stattfinden sollten, die eine Entscheidung darüber bringen sollten "welche der am 15. des Monats besprochenen Varianten definitiv durchgeführt wird". Zu einer Entscheidung



über eine Variante bedarf es aber in der Regel mehr als einer bloßen Kontaktaufnahme. Das Schreiben vom 22. Juni 1994 belegt des weiteren ebenso wie der Interessenausgleich und Sozialplan vom 23. Juni 1994, daß die Beklagte bereits vor Ausspruch der Kündigung über "Varianten" nachgedacht hat, konkret über einen Gesellschafterwechsel und eine Betriebsfortführung über den 31. Dezember 1994 hinaus, wie sich aus Ziffer I 7 des Interessenausgleiches vom 23. Juni 1994 ergibt. Auch darauf weist das Landesarbeitsgericht zutreffend hin, ohne daß die Revision diesen Rückschluß als unlogisch, widersprüchlich oder abwegig entkräftet hat. Schließlich handelt es sich bei dem Angebot der Firma G

vom 28. Juni 1994 ersichtlich nicht um einen unverbindlichen Vorschlag ohne Abstimmung mit der Beklagten, sondern um ein konkretes Angebot "mit Bezug auf unser Treffen vor kurzem" (further to our recent meeting), das die besprochenen Bedingungen (the terms we discussed) für eine Übernahme der gesamten Gesellschaftsanteile der Beklagten wiedergeben sollte. Es ist unwahrscheinlich, daß ein solches konkret ausgearbeitetes Angebot ohne jegliche Abstimmung mit dem Hauptgesellschafter auf eine bloße Anregung des Werksleiters Dr. S hin erfolgt ist. Zutreffend merkt das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang an, daß der Kaufvertrag vom 5. Oktober 1994 unstreitig im wesentlichen dem Schreiben der Firma G vom 28. Juni 1994 entspricht.

(c) Soweit die Revision darauf verweist, der Hauptgesellschafter der Beklagten habe kein eigenes Interesse an Verkaufsgesprächen gehabt, führt dies zu keinem anderen Ergebnis. Welchen Interessen



die Veräußerung der Gesellschaftsanteile und die Fortführung des Betriebes dienten, ist nicht feststellbar. Wenn die Veräußerung angeblich nur dem Zweck der Erhaltung der Arbeitsplätze diene, wie die Revision mit Blick auf den symbolischen Kaufpreis von 1,00 DM vorträgt, ist noch weniger verständlich, warum dann mit Datum vom 24. Juni 1994 sämtliche Arbeitsverhältnisse gekündigt worden sind. Zum Zeitpunkt der Kündigungen war jedenfalls unabhängig von eigenen Interessen des Hauptgesellschafters neben die Möglichkeit der Liquidation der Beklagten die Alternative der Fortführung des Betriebes unter einem neuen Gesellschafter getreten. Daß dies in den Kündigungsschreiben keinen Ausdruck fand, ist vor dem Hintergrund der oben genannten unstreitigen Tatsachen ohne Bedeutung. Ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses lag mithin am 29. Juni 1994 nicht vor.

2. Mithin war die Kündigung am 29. Juni 1994 nicht sozial gerechtfertigt, sodaß die Voraussetzung für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindungszahlung gegeben ist. Da die Revision sich mit der ihrem Antrag nach § 9 KSchG entsprechenden Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch das Landesarbeitsgericht, insbesondere auch zur Höhe der festgesetzten Abfindung, nicht auseinandergesetzt, das Urteil insoweit also nicht weiter angegriffen hat, erübrigen sich hierzu vertiefte Ausführungen.

Die Entscheidung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die festgesetzte Abfindung hält sich im Rahmen des den Tatsachengerichten gem. § 10 Abs. 1 KSchG zustehenden Ermessens-



spielraumes. Die festgesetzte Abfindung ist nach der Begründung des Landesarbeitsgerichts nicht durch sachfremde oder willkürliche Erwägungen beeinflusst. Rechtsfehler sind nicht erkennbar.

Etzel

Bitter

Fischermeier

Piper

Nipperdey



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)