

Aktenzeichen: 2 AZR 5/79

LAG Hamm

Urteil des BAG vom 17. April 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung; ArbGG
1979 § 67; BGB § 242; ZPO § 286, §§ 227, 296, 528, 548

Leitsätze:

K e i n e



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 5/79

7 Sa 1597/77 Hamm

Verkündet am
17. April 1980

gez. Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. April 1980 durch den Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter Dr. Gehring und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Brenne und Dr. Bächle für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 21. November 1978 - 7 Sa 1597/77 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger 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)



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit der fristgerechten Kündigung, die die Beklagte dem Kläger am 9. Mai 1974 zum 31. Dezember 1974 erklärt hat.

Der im Jahre 1930 geborene Kläger, ein graduerter Ingenieur, der verheiratet ist und zwei noch schulpflichtige Kinder hat, trat am 1. Januar 1962 in die Dienste der Beklagten, die im Jahre 1974 im Durchschnitt 275 Arbeitnehmer beschäftigte.

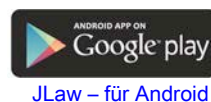
Die Beklagte betreibt eine Maschinenfabrik. Sie stellt Kunststoffmaschinen und Holzbearbeitungsmaschinen her und hatte ihren technischen Bereich in eine Entwicklungs- und drei Konstruktionsabteilungen aufgegliedert. Leiter der Entwicklungsabteilung war der Ingenieur B . In dieser Abteilung, die sich mit der Entwicklung von Prototypen befaßte, war der Kläger bis zum Sommer 1971 tätig. Nach der Übernahme der Abteilung durch Herrn B wurde der Kläger Leiter der zum Kunststoffsektor gehörenden Abteilung Apparatekonstruktion und Projektleitung. In dieser Abteilung arbeiteten noch zwei Ingenieure, von denen der Ingenieur Sch im Februar 1974 ausgeschieden ist. Daneben leiteten der Ingenieur Klaus-Dieter M die Abteilung Maschinenbau und der Ingenieur Wolfgang M die Abteilung Serienkonstruktion. In der zuletzt genannten Abteilung waren ferner die Ingenieure Br und H beschäftigt. Für seinen Bereich besaß der Kläger Handlungsvollmacht, er erhielt zuletzt ein monatliches Bruttogehalt von 5.089,-- DM. Er hat eine Reihe von Erfindungen gemacht, die im In- und Ausland patentrechtlich geschützt sind und die von der Beklagten teilweise genutzt werden. Für neun dieser Erfindungen erhält er von der Beklagten eine monatliche Erfindervergütung von 1.500,-- DM. Aufgrund seiner Verdienste ernannte ihn die Beklagte zum Oberingenieur.

Ab 1973 arbeitete der Ingenieur B an dem Prototyp eines Rollgranulators. Zum 1. Januar 1974 stellte die Beklagte den damals 24 Jahre alten graduierten Ingenieur K ein, der kinderlos verheiratet und dessen Ehefrau ebenfalls berufstätig ist. K wurde in der Entwicklungsabteilung beschäftigt

- 3 -



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



- 3 -

und war an der Entwicklung des Rollgranulators gemeinsam mit dem Ingenieur B beteiligt, der die eigentlichen Ideen für die Entwicklung des Granulators hatte. Er erhielt ein monatliches Bruttogehalt von 2.100,--DM, sowie ein dreizehntes Monatsgehalt. Anfang 1975 wurde K in die Abteilung des Klägers umgesetzt, schied aber noch im Jahre 1975 auf eigenen Wunsch wieder aus den Diensten der Beklagten aus.

In den Jahren 1973/1974 trat bei der Beklagten ein Auftrags- und Umsatzrückgang ein. Sie entschloß sich, durch Verringerung der Belegschaft Kosten einzusparen. Insgesamt schieden bei ihr in der Zeit vom 1. Januar bis zum 30. Juni 1974 50 Mitarbeiter - zum Teil aufgrund eigener Kündigung - aus. Die von der Beklagten ausgesprochenen Kündigungen erfolgten in zwei Schüben. Im Januar 1974 legte sie dem Betriebsrat eine Liste mit 22 zur Kündigung vorgesehenen Mitarbeitern vor. Der Betriebsrat forderte auch die Entlassung von zwei Führungskräften. Anfang Mai 1974 erhielt der Betriebsrat eine weitere Liste von zehn zur Entlassung anstehenden Arbeitnehmern, in der auch der Kläger aufgeführt war. Am 9. Mai 1974 kündigte die Beklagte dem Kläger zum 31. Dezember 1974 und stellte ihn gleichzeitig bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Arbeit frei.

Bereits vor der Kündigung hatte die Beklagte einige Aufgabenbereiche des Klägers auf den Ingenieur Wolfgang M übertragen. Ab 17. Mai 1974 wurde der Techniker A vorübergehend für alle technischen Fragen und die Konstruktion der zur Abteilung des Klägers gehörenden Naßmischer verantwortlich. Er unterstand dem Geschäftsführer Ki, der später auch diese Aufgaben übernahm.

Mit Schreiben vom 28. Juni 1974 sprach die Beklagte dem Kläger vorsorglich eine Änderungskündigung zum 31. Dezember 1974 aus. Sie bot ihm die Weiterbeschäftigung ab 1. Januar 1975 zu einem Gehalt nach der Vergütungsgruppe T 8 des einschlägigen Tarifvertrages an, das sich damals auf monatlich 2.553,-- DM brutto belief. Gegen diese Änderungskündigung hat der Kläger Klage erhoben. Der Rechtsstreit darüber ist bis zur Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits ausgesetzt.



- 4 -

- 4 -

Seit Februar 1975 ist der Kläger selbständiger Unternehmer. Für ihn tätig ist der Anfang 1974 bei der Beklagten ausgeschiedene Geschäftsführer S . Nach dem Weggang S wurde Dipl.-Ing. Ki Geschäftsführer der Beklagten. Sein Gehalt erhöhte sich von etwa 5.000,-- DM auf etwa 6.500,-- DM brutto monatlich.

Der Kläger hält die Kündigung für sozial ungerechtfertigt und erstrebt die Feststellung ihrer Rechtsunwirksamkeit. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

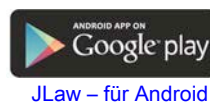
Sie hat vorgetragen, die Entlassung des Klägers sei aus dringenden betrieblichen Gründen erforderlich gewesen. Die Aufträge seien in dem Zeitraum von November 1973 bis Februar 1974 auf 4,9 Mill. DM gegenüber 9,0 Mill. DM in den entsprechenden Vorjahresmonaten zurückgegangen. Zudem hätten die Kosten des Jahres 1974 erheblich über diejenigen der Jahre 1972 und 1973 gelegen. Das habe eine Senkung des Personalaufwands unumgänglich gemacht. Gerade das Gehalt des Klägers habe jedes Maß überstiegen und sei völlig ungerechtfertigt gewesen. Die Arbeiten des Klägers hätten auch am leichtesten von anderen Ingenieuren mit übernommen werden können. Nur in dem vom Kläger geleiteten Bereich seien Einsparungen ohne ernsthafte Folgen für die Produktion möglich gewesen. Bei der Überprüfung der Verhältnisse der einzelnen vergleichbaren Arbeitnehmer und bei Abwägung der jeweiligen Interessen sei die Beklagte in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat zu dem Ergebnis gekommen, daß eine Kündigung des Klägers nicht zu vermeiden sei. Weiter hat die Beklagte geltend gemacht, der Kläger habe während seines Arbeitsverhältnisses betriebliche Unterlagen fotokopiert und benutze sie jetzt im Wettbewerb mit ihr.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Auf die Revision der Beklagten hat das Bundesarbeitsgericht am 21. September 1977 (5 AZR 790/75) das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen.

- 5 -



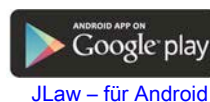
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Im zweiten Berufungsverfahren hat das Landesarbeitsgericht durch Beschluß vom 22. Juni 1978 der Beklagten aufgegeben, zu verschiedenen Fragen Stellung zu nehmen. Es hat der Beklagten dafür eine Frist von einem Monat gesetzt und dem Kläger gleichfalls eine Frist von einem Monat zur Erwidierung eingeräumt. Als nächsten Verhandlungstermin hat das Gericht den 21. November 1978 bestimmt.

Mit Schriftsatz vom 20. Oktober 1978 hat die Beklagte daraufhin vorgetragen, der Arbeitsplatz des Klägers sei durch notwendige kostensparende Maßnahmen weggefallen. Nach seiner Entlassung habe sie die Abteilung Apparatkonstruktion und Projektleitung aufgeteilt. Der Geschäftsführer Ki selbst habe die Arbeiten des Klägers als Leiter der Konstruktion und alle anderen Führungsaufgaben übernommen. Das Personal habe die Beklagte in die Abteilung Serienkonstruktion des Ingenieurs Wolfgang M eingegliedert. Dieser habe schon vorher kundenbezogene Arbeiten des Klägers übernommen. Die Entwicklungsabteilung des Ingenieurs B habe Aufgaben übernommen, die ursprünglich zu dem Bereich des Klägers gehört hätten. Allein die Entlassung des Klägers habe jährliche Einsparungen von ca. 30.000,-- DM erbracht, wobei die fixen Kosten unberücksichtigt geblieben seien. Um die Kosten in ein richtiges Verhältnis zu dem verringerten Umsatz zu bringen, seien insgesamt Personaleinsparungen in Höhe von 1,5 Mill. DM notwendig gewesen. Entgegen der Behauptung des Klägers habe B monatlich nur 3.500,-- DM brutto und Wolfgang M 3.229,-- DM brutto verdient. Die Beklagte hat Organisationspläne zu den Akten gereicht, aus denen sich ab dem 1. Juli 1974 eine Reduzierung der Abteilungen auf insgesamt drei Aufgabenbereiche, seit dem 1. Juli 1977 auf zwei Aufgabenbereiche und ab dem 1. Juli 1978 auf nur einen Aufgabenbereich ablesen läßt.

In seinem Schriftsatz vom 17. November 1978 hat der Kläger geltend gemacht, der Schriftsatz der Beklagten vom 20. Oktober 1978 habe ihn erst am 27. Oktober 1978 erreicht. Seine ihm durch das Landesarbeitsgericht eingeräumte Erklärungsfrist habe er wegen der am 21. November 1978 durchgeführten



- 6 -

mündlichen Verhandlung nicht wahrnehmen können. Er hat bestritten, betriebliche Unterlagen zu Privatzwecken oder zur Benutzung im Wettbewerb fotokopiert zu haben, und weiter vorgebracht, bei dem Vorgehen der Beklagten handele es sich nur um das bewußte Abschieben von bewährten Mitarbeitern. Die Beklagte selbst habe den Mitarbeiterstab in der Verwaltung durch Überorganisation von 50 Angestellten im technisch-kaufmännischen Bereich auf 111 Angestellte erhöht. Entlassungen seien die zwangsläufige Folge gewesen. Er, der das Unternehmen aufgebaut habe, dürfe darunter nicht leiden. Der von der Beklagten behauptete finanzielle Engpaß liege nicht vor. Das zeigten die Gehaltsentwicklung des Geschäftsführers Ki , dessen Gehalt sich nach seiner Ernennung zum Geschäftsführer von etwa 5.000,-- DM im Jahre 1973/74 auf 6.000,-- DM bis 6.500,-- DM erhöht habe, und die Gehaltserhöhung des Ingenieurs Wolfgang M . Die Beklagte habe außerdem die soziale Auswahl nicht ordnungsgemäß vorgenommen. Eine ganze Reihe technischer Angestellter seien im Betrieb verblieben, obwohl sie erst nach ihm eingetreten seien. Das treffe namentlich für den Ingenieur B zu. Dieser habe ein Gehalt von 3.900,-- bis 4.000,-- DM brutto monatlich bezogen, sei 38 bis 40 Jahre alt, erst seit Juli 1971 im Betrieb der Beklagten tätig und dem Kläger direkt unterstellt gewesen. B sei verheiratet und habe zwei Kinder. Als Leiter der Entwicklungsabteilung sei er für die Beklagte entbehrlich gewesen. Es gebe keinen Grund, den Kläger als verdienten Mitarbeiter gegenüber B zu benachteiligen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. Dem in der letzten mündlichen Verhandlung gestellten Antrag des Klägers auf Vertagung hat es nicht stattgegeben. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

- 7 -

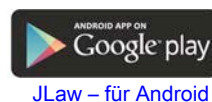


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



I.1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund nach § 1 Abs. 2 KSchG liege nicht vor. Die Behauptung der Beklagten, der Kläger habe während des Arbeitsverhältnisses betriebliche Unterlagen für private Zwecke fotokopiert und sie später im Wettbewerb verwertet, sei nicht bewiesen. Die Kündigung sei aber aus betriebsbedingten Gründen gerechtfertigt.

Bereits vor der Kündigung habe die Beklagte erste organisatorische Änderungen durchgeführt. Dabei habe der Kläger aus seiner Abteilung die kundenbezogenen Arbeiten der Produktgruppen Einzelmischer und Kombination an die Abteilung des Ingenieurs Wolfgang M abgegeben. Damit in Zusammenhang habe das Ausscheiden mehrerer technischer Mitarbeiter gestanden. Während der ersten Kündigungswelle seien die Ingenieure Br und Sch ausgeschieden. Die Beklagte habe dann den Arbeitsplatz des Klägers eingespart, indem sie seine Aufgaben auf den Diplom-Ingenieur und Geschäftsführer Ki sowie die Abteilung des Ingenieurs Wolfgang M übergeleitet habe. Aufgrund der Aussage des Zeugen Ba und der vorgelegten Organisationspläne müsse eine Auflösung der Abteilung des Klägers kurze Zeit nach seinem Ausscheiden als erwiesen angesehen werden. Die vorübergehende Zuweisung einiger Aufgaben an den Techniker A habe nicht zu einer neuen Besetzung der Stelle geführt. Die eigentliche Führungstätigkeit habe Ki übernommen, dem A unterstellt gewesen sei. In der Folgezeit habe die Beklagte alle Abteilungen zu einer technischen Abteilung zusammengefaßt. Durch den Auftragsrückgang und die dadurch entstandene wirtschaftliche Situation habe die Beklagte Kosteneinsparungen von insgesamt 1,5 Mill. DM vornehmen müssen. Das Gericht könne keine Erwägungen über die Zweckmäßigkeit der Rationalisierungsmaßnahmen treffen, die zum Wegfall des Arbeitsplatzes des Klägers geführt hätten. Entscheidend sei auch nicht die nach der Entlassung des Klägers angehobene Vergütung anderer Arbeitnehmer. Insgesamt habe die Beklagte die erkennbaren Voraussetzungen für eine kostengünstige Entlastung geschaffen.



- 8 -

Der Kläger sei zwar ein verdienster, am Aufbau der Firma beteiligter und 14 Jahre lang beschäftigter Arbeitnehmer der Beklagten gewesen. Zudem habe er wertvolle Erfindungen für die Beklagte gemacht. Die Kündigung sei aber notwendig gewesen. Die Beklagte habe nicht nur ein ihr überhöht erscheinendes Gehalt eingespart. Sie habe das bisherige Aufgabengebiet des Klägers verteilt, ohne einen anderen Ingenieur eingestellt oder einen bereits beschäftigten Ingenieur zum Abteilungsleiter befördert zu haben. Der Kläger könne sich nicht auf eine Überorganisation der Beklagten berufen. Auf ein Verschulden der Beklagten komme es nicht an, sondern nur auf die Betriebslage.

Eine fehlerhafte soziale Auswahl zwischen dem Kläger und dem Ingenieur B könne der Beklagten nicht vorgeworfen werden. Eine Umsetzung auf den Arbeitsplatz B s sei für den Kläger nur mit einer erheblichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen möglich gewesen. B habe nach der Behauptung der Beklagten ca. 3.500,-- DM brutto, nach Angabe des Klägers 3.584,-- DM brutto monatlich verdient. Dagegen habe sich das Gehalt des Klägers auf 5.089,-- DM belaufen. Eine Vertragsänderung sei nur durch Vereinbarung möglich gewesen, die der Kläger nicht angeboten habe. Erst dann wäre eine Vergleichbarkeit des Klägers mit B eingetreten. Außerdem hätten berechnete betriebliche Bedürfnisse der vom Kläger geltend gemachten sozialen Auswahl entgegengestanden. B sei für die Entwicklung des Rollgranulators unentbehrlich gewesen. Er sei zwar etwas jünger und auch später eingestellt worden als der Kläger, seine sonstigen sozialen Verhältnisse seien aber nicht besser als die des Klägers.

2. Der Rechtsstreit habe nach dem Sachstand der letzten mündlichen Verhandlung beurteilt werden müssen, ohne dem Kläger noch Gelegenheit zur weiteren Stellungnahme zu geben. Die Beklagte habe ihren Schriftsatz vom 20. Oktober 1978 zwar verspätet eingereicht, so daß der Kläger die ihm eingeräumte Erwidierungsfrist nicht voll habe ausnutzen können. Das sei aber unschädlich. Den neuen Vortrag der Beklagten

- 9 -



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



habe das Gericht nicht gegen den Kläger verwandt. Die sozialen Daten des Ingenieurs B habe der Kläger aber selbst vortragen. Es sei nicht ersichtlich, welche Einzelheiten er noch habe vortragen wollen, zumal es darauf nicht mehr angekommen sei. Schließlich habe der Kläger auch eine angemessene Zeit zur Erwiderung gehabt.

II. An den vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt ist der Senat gebunden, weil die von der Revision erhobenen Verfahrensrügen nicht durchgreifen.

1. Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe den in dem Schriftsatz der Beklagten vom 20. Oktober 1978 enthaltenen Vortrag nicht berücksichtigen dürfen. § 296 Abs. 1 ZPO schreibe die Zurückweisung verspäteten Vorbringens zwingend vor.

Diese Rüge geht fehl. Grundsätzlich kann im Revisionsrechtszug nur die Nichtzulassung neuen Vorbringens durch das vorinstanzliche Gericht gerügt werden. Die Zulassung verspäteten Vorbringens ist dagegen unanfechtbar. Sie ermöglicht überdies eine bessere Wahrheitsfindung und kann daher ein Rechtsmittel des Gegners nicht rechtfertigen (vgl. BGH NJW 1960, 100 f.; BGH JZ 1953, 607; BGH LM Nr. 17 zu § 529 ZPO a.F.; Thomas-Putzo, ZPO, 10. Aufl., § 296 Anm. 6 c; Zöllner, ZPO, 12. Aufl., § 296 Anm. IV 2; und für den Fall des § 67 ArbGG: BAG 19, 66 [75] = AP Nr. 5 zu § 282 BGB [zu VII der Gründe]).

2. Die Revision rügt weiter, das Landesarbeitsgericht habe dem Kläger nicht genügend Zeit gelassen, sich zu dem Vorbringen der Beklagten zu äußern. Seine Erklärungsfrist sei erst am 27. November 1978 abgelaufen. Das Landesarbeitsgericht habe aber bereits am 21. November 1978 mündlich verhandelt und das Urteil verkündet, ohne, wie beantragt, einen neuen Termin anzuberaumen. Damit habe das Landesarbeitsgericht § 227 ZPO, Art. 3 Abs. 1 GG (Gleichbehandlungsgrundsatz) und Art. 103 GG (Recht auf rechtliches Gehör) verletzt.

a) Die Rüge ist unbegründet, soweit sie § 227 ZPO betrifft. Der Senat ist an unanfechtbare Entscheidungen des Berufungs-



- 10 -

gerichts gebunden, die dem angefochtenen Urteil vorausgegangen sind (§ 548 ZPO). Hat ein Gericht über einen Aufhebungs- oder Vertagungsantrag entschieden, so ist die Entscheidung nach § 227 Abs. 2 ZPO unanfechtbar.

b) Soweit die Revision eine Verletzung des Gleichheitssatzes und des rechtlichen Gehörs rügt, genügt sie nicht den Anforderungen, die nach § 554 Abs. 3 Ziff. 3 b ZPO an Prozeßrügen zu stellen sind, wenn das Revisionsgericht sie beachten soll. Es müssen die Tatsachen bezeichnet werden, die den Mangel ergeben sollen. Dazu gehört wie bei einer Rüge nach § 139 ZPO, daß die Revision darlegt, was der Kläger noch vorgetragen hätte (vgl. für § 139 ZPO BAG AP Nr. 8 zu § 322 ZPO).

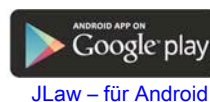
Bei einer Prozeßrüge muß außerdem entweder offenkundig sein oder vom Revisionskläger im einzelnen die Möglichkeit dargelegt werden, daß ohne die gerügte Verfahrensverletzung anders entschieden worden wäre (BAG AP Nr. 13 zu § 554 ZPO [zu 4 der Gründe]). Im Streitfall ist nicht offensichtlich, daß das Landesarbeitsgericht bei einer Vertagung eine andere Entscheidung gefällt hätte. Die Revision selbst läßt jede Darlegung darüber vermissen, daß der Kläger noch weitere Tatsachen vorgetragen hätte, die zu einer anderen Entscheidung hätten führen können.

Die Rüge ist aber auch unbegründet. Grundsätzlich kann jede Partei darauf vertrauen, daß eine vom Gericht eröffnete Möglichkeit, bis zu einem bestimmten Zeitpunkt gehört zu werden, nicht verkürzt wird (vgl. BVerfGE 12, 110 [113]; BVerfGE 18, 380 [384] = AP Nr. 17 zu Art. 103 GG). Ein auf Art. 103 Abs. 1 GG gestütztes Rechtsmittel kann jedoch nur Erfolg haben, wenn die angefochtene Entscheidung auf einer Verletzung des Rechts auf rechtliches Gehör beruht. Das heißt, wenn nicht ausgeschlossen werden kann, daß die Anhörung des Betreffenden das Gericht zu einer anderen Beurteilung des Sachverhalts oder in einem wesentlichen Punkt zu einer anderen Würdigung veranlaßt oder im ganzen zu einer anderen ihm günstigeren Entscheidung geführt hätte (BVerfGE 7, 239 [240 f.];

- 11 -



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



17, 188 [190]; 18, 380 [384 f.]). Dafür ergeben sich im Streitfall aber keine Anhaltspunkte. Das Landesarbeitsgericht hatte dem Kläger mit Beschluß vom 22. Juni 1978 aufgegeben, sich zu dem hohen Verbrauch an Fotokopien sowie zu den sozialen Daten des Ingenieurs B zu äußern. Im Urteil hat das Landesarbeitsgericht den hohen Verbrauch an Fotokopien als nicht erheblich erachtet und verhaltensbedingte Gründe für die Kündigung als nicht bewiesen angesehen. Es hat zwar zur Frage der sozialgerechten Auswahl Stellung genommen, dazu aber ausgeführt, der Ingenieur B sei mit dem Kläger nicht vergleichbar. Der sozialen Auswahl stünden außerdem betriebliche Bedürfnisse der Beklagten entgegen. Damit wäre das Urteil bei einer Vertagung und neuem Vortrag zur sozialgerechten Auswahl aber nicht günstiger für den Kläger ausgefallen.

Ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG liegt schließlich nicht schon dann vor, wenn die Rechtsanwendung oder das eingeschlagene Verfahren, das zu einem bestimmten Urteil geführt hat, Fehler enthalten. Hinzu kommen muß noch, daß diese bei verständiger Würdigung der das Grundgesetz beherrschenden Gedanken nicht mehr verständlich sind und sich daher der Schluß aufdrängt, daß sie auf sachfremden Erwägungen beruhen (BVerfGE 4, 1 [6 f.]; 13, 132 [150]). Das ist hier nicht der Fall. Auf die Punkte, zu deren Klärung der Kläger die ihm eingeräumte Erklärungsfrist nach seiner Ansicht nicht hat ausnutzen können, kommt es für die Entscheidung nicht an.

III. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zu der Betriebsbedingtheit der Kündigung sind frei von Rechtsfehlern. Sie entsprechen den Anforderungen, die nach § 1 Abs. 2 KSchG an die Darlegung dringender betrieblicher Erfordernisse für eine Kündigung durch den Arbeitgeber zu stellen sind.

1. Eine ordentliche Kündigung ist nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG u.a. dann sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegenstehen. Betriebliche Gründe für eine Kündigung können sich



aus innerbetrieblichen Umständen (z.B. Rationalisierungsmaßnahmen, Umstellung oder Einschränkung der Produktion) oder durch außerbetriebliche Gründe (z.B. Auftragsmangel oder Umsatzrückgang) ergeben (vgl. dazu die eingehenden Ausführungen in dem auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Urteil des Senats - 2 AZR 940/77 - vom 24. Oktober 1979 [AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung] - [zu II 1 a der Gründe m.w.N.]). Die betrieblichen Gründe müssen dringend sein und eine Kündigung im Interesse des Betriebes notwendig machen. Diese weitere Voraussetzung ist erfüllt, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich ist, der betrieblichen Lage durch andere Maßnahmen auf technischem, organisatorischem oder wirtschaftlichem Gebiet als durch eine Kündigung zu entsprechen. Die Kündigung muß wegen der betrieblichen Lage unvermeidbar sein (vgl. BAG 16, 134 [136] und 21, 248 [255] = AP Nr. 14 und AP Nr. 20 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung).

Ein Umsatzrückgang kann eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn dadurch der Arbeitsanfall so zurückgeht, daß für einen oder mehrere Arbeitnehmer das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung entfällt (vgl. BAG 16, 134 [137] = AP Nr. 14 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung). Umsatzrückgang, Gewinnverfall und Unrentabilität können eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn sie der Arbeitgeber zum Anlaß nimmt, zum Zwecke der Kostenersparnis durch Rationalisierungsmaßnahmen innerbetriebliche Veränderungen durchzuführen, durch die die Zahl der Arbeitsplätze verringert wird, oder wenn für den Arbeitgeber keine Möglichkeit besteht, durch andere Maßnahmen als durch eine Änderung der Vertragsbedingungen des Arbeitnehmers die Kosten zu senken (vgl. BAG 21, 248 [255] = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung).

Die organisatorischen Maßnahmen, die der Arbeitgeber trifft, um seinen Betrieb dem Umsatzrückgang oder der verschlechterten Ertragslage anzupassen, sind nicht auf ihre Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit, wohl aber daraufhin nachzuprüfen, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sind (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung).

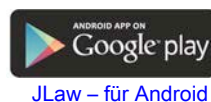


[zu I 2 b der Gründe] und AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu 3 e der Gründe]). Vom Gericht nachzuprüfen ist dagegen, ob die zur Begründung dringender betrieblicher Erfordernisse angeführten innerbetrieblichen oder außerbetrieblichen Gründe (z.B. Einschränkung der Produktion, Arbeitsmangel, bestimmte Rationalisierungsmaßnahmen) tatsächlich vorliegen und wie sich diese Umstände im betrieblichen Bereich auswirken (vgl. das Urteil des Senats - 2 AZR 155/77 - vom 7. Dezember 1978 [AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung][zu II 1 b der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; ferner Herschel, Anm. zu BAG AP Nr. 14 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., Rz 311 bis 314 [S. 130 f.]).

2. An diese Grundsätze hat sich das Landesarbeitsgericht bei seiner Rechtsfindung gehalten. Es hat festgestellt, die Beklagte habe einen erheblichen Auftragsrückgang zu verzeichnen gehabt. Wenn sie sich dann angesichts der Ertragslage entschloß, die Aufgaben des Klägers aufzuteilen, so geschah das in der Absicht, ihre wirtschaftliche Situation zu verbessern. Ihre darauf abzielende Unternehmerentscheidung ist als dringendes betriebliches Erfordernis anzuerkennen.

Die konkreten, gerechtfertigten Rationalisierungsmaßnahmen der Beklagten haben auch zum Wegfall des durch den Kläger besetzten Arbeitsplatzes geführt. Dabei kann es für die Entscheidung nicht darauf ankommen, ob die Beklagte - wie der Kläger behauptet - ihre schlechte Geschäftslage selbst verschuldet hat. Entscheidend ist vielmehr, ob Maßnahmen zur Behebung wirtschaftlicher Schwierigkeiten getroffen worden sind und wie sie sich auswirken.

3. Ohne Erfolg rügt die Revision, der Kläger habe in seinen Schriftsätzen vom 13. Juni 1978 und vom 17. November 1978 unter Beweisantritt vorgetragen, die Beklagte habe den Herren Ki und M eine höhere Vergütung gewährt. Damit sei die Einsparung seines Arbeitsplatzes ohne wirtschaftlichen Erfolg geblieben und damit auch unsachlich und willkürlich.



a) Soweit damit die Nichterhebung von Beweisen beanstandet wird, ist die Rüge unzulässig. Es fehlt an der hinreichend deutlichen Bezeichnung der den prozessualen Mangel ergebenden Tatsachen. Bei einer Rüge nach § 286 ZPO muß nach Beweisthema und Beweismittel angegeben werden, zu welchem Punkt das Landesarbeitsgericht eine Beweisaufnahme unterlassen haben soll (BAG AP Nr. 8 zu § 322 ZPO [zu I der Gründe]). Die Revision hat nicht angegeben, welche Beweismittel das Landesarbeitsgericht hätte berücksichtigen müssen.

b) Im übrigen ist die Rüge aber auch unbegründet, weil es nicht entscheidend darauf ankommt, ob die Beklagte im Rahmen ihrer Gesamtmaßnahmen das Gehalt zweier Angestellter im Zusammenhang mit einer Aufgabenveränderung erhöht hat. Abzustellen ist vielmehr auf die von der Beklagten erzielte Gesamtersparnis und darauf, daß der Wegfall des Arbeitsplatzes des Klägers die notwendige Voraussetzung einer umfassenden Umorganisation war. Von einer offensichtlich unsachlichen und willkürlichen Rationalisierungsmaßnahme kann daher nicht gesprochen werden.

4. Entgegen der Ansicht der Revision steht die Verwertung von Patenten des Klägers durch die Beklagte der Kündigung nicht entgegen. Die Patente sind getrennt von dem Recht der Beklagten auf Anpassung des Betriebes an die wirtschaftlichen Gegebenheiten zu sehen. Der Kläger erhält außerdem eine Entschädigung von 1.500,-- DM monatlich für die Verwertung der Patente.

5. An einer fehlerhaften Sozialauswahl zwischen dem Kläger und dem von ihm bezeichneten Ingenieur B kann die Kündigung ebenfalls nicht scheitern. Nach § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG entfällt die Notwendigkeit einer sozialen Auswahl, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Erfordernisse die Weiterbeschäftigung des anderen zur Auswahl stehenden Arbeitnehmers bedingen (vgl. dazu BAG 10, 323 [328] = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu 3 der Gründe]). Hier war die Weiterbeschäftigung des Ingenieurs B für den Betrieb notwendig, weil er an der Entwicklung des Rollgranulators beteiligt war, die für das Unternehmen übergeordnete Bedeutung hatte. Außerdem - und das ist hier der entscheidende

Gesichtspunkt - sind der Kläger und B nicht vergleichbar. Das Gehalt des Klägers (5.000,-- DM) lag wesentlich über dem B s mit 3.500,-- DM. Die Beklagte hätte den Kläger daher nicht ohne dessen Einverständnis auf den Arbeitsplatz B s umsetzen können. Daß der Kläger sein Einverständnis dazu erklärt habe, trägt er nicht vor.

6. Unbegründet ist die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe die sozialen Gesichtspunkte wie Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Familienstand, Unterhaltspflichten, Qualifikation sowie Betriebs- und Vertragstreue nicht ausreichend berücksichtigt; bei einer hinreichenden Beachtung dieser Tatsachen hätte das Gericht der Klage stattgeben müssen.

a) Die Sozialwidrigkeit einer Kündigung ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, welcher der Nachprüfung nur dahin unterliegt, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, oder ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und bei der Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände des Einzelfalles berücksichtigt hat (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). Die Bewertung der einzelnen Umstände liegt im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz.

b) Den Rechtsbegriff der Sozialwidrigkeit hat das Landesarbeitsgericht nicht verkannt. Es hat auch alle maßgeblichen sozialen Gesichtspunkte ausreichend gegeneinander abgewogen, indem es das Interesse der Beklagten an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der langen Beschäftigungszeit, den Aufbauleistungen und der guten Arbeitsleistung des Klägers gegenübergestellt hat. Daß es auch alle sonstigen beachtenswerten Umstände in seine Interessenabwägung einbezogen hat, ergibt sich aus dem Gesamtzusammenhang der Urteilsgründe. Mehr ist in diesem Zusammenhang nicht zu verlangen. Die Revision versucht ihre Würdigung an die Stelle der Würdigung des Landesarbeitsgerichts zu setzen. Damit kann sie jedoch nicht durchdringen.



- 16 -

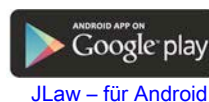
7. Die Revision rügt schließlich, die Kündigung sei treuwidrig. Es sei unbillig, wenn die Beklagte sich eines Mitarbeiters entledige, der den Betrieb seit Anfang 1962 mit aufgebaut und zahlreiche Patente zur Verfügung gestellt habe, zumal sie selbst die Schuld an den Entlassungen trage.

Auch diese Rüge kann keinen Erfolg haben. Die Vorschrift des § 242 BGB ist auf Kündigungen neben § 1 KSchG nur in beschränktem Umfang anwendbar, und zwar sowohl für Arbeitnehmer, die unter das Kündigungsschutzgesetz fallen, wie auch für solche, die vom Geltungsbereich dieses Gesetzes nicht erfaßt werden (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. BAG 24, 292 [298 ff.] = AP Nr. 1 zu § 13 KSchG 1969 [zu 4 der Gründe]; zuletzt BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit [zu 3 a der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Das Kündigungsschutzgesetz hat die Voraussetzungen und die Wirkungen des Grundsatzes von Treu und Glauben konkretisiert und abschließend geregelt, soweit es um den Bestandsschutz und das Interesse des Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes geht. Umstände, die im Rahmen des § 1 KSchG zu würdigen sind und die Kündigung als sozialwidrig erscheinen lassen können, kommen deshalb als Verstöße gegen Treu und Glauben nicht in Betracht. Eine Kündigung kann nur dann wegen Rechtsmißbrauchs nichtig sein, wenn sie aus anderen Gründen, die durch § 1 KSchG nicht erfaßt sind, die Gebote von Treu und Glauben verletzt und deshalb nicht mehr vom Recht gebilligt werden kann (vgl. BAG 10, 207 [211] = AP Nr. 2 zu § 242 BGB Kündigung [zu IV 1 der Gründe]; BAG 24, 438 [445] = AP Nr. 2 zu § 134 BGB; Hueck, KSchG, 10. Aufl., Einl. 6 [Rz 84 bis 90]). Als mögliche Fälle einer treuwidrigen Kündigung verbleiben im wesentlichen nur die Tatbestände des widersprüchlichen Verhaltens des kündigenden Arbeitgebers, des Ausspruchs einer Kündigung in verletzender Form und der willkürlichen Kündigung (BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit [zu II 3 a der Gründe]). Die dazu erforderlichen Voraussetzungen sind im Streitfall nicht gegeben. Die Beklagte hat sich hinsichtlich der Kündigung nicht widersprüchlich verhalten. Sie hat dem Kläger nie erklärt, er könne seinen Arbeitsplatz behalten. Die Kündigung wurde auch in korrekter Form ausgesprochen.

- 17 -



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



Brenne Dr. Bächle

