

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

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung,
 §§ 9, 10; BGB §§ 138, 242

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 542/75

Urteil des BAG vom 13. Januar 1977

LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 542/75

1o Sa 14/75 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet am
13. Januar 1977

gez. Bittner,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung 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:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden - Württemberg vom 30. Juni 1975 - 1o Sa 14/75 - wird zurückgewiesen.

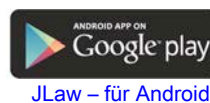
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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:

Der Kläger war seit 1968 gegen ein Monatsentgelt zwischen 2.800,--DM und 3.500,--DM brutto im Bauunternehmen der Beklagten als Baggerführer tätig. Anfänglich der Niederlassung D der Beklagten zugeordnet, war er seit deren Auflösung im Juni 1974 der Niederlassung E zugeteilt. Im Rahmen der seit etwa Ende 1973 betriebenen Auflösung der Niederlassung D wurde für die dortigen von der Auflösung betroffenen Arbeitnehmer ein Sozialplan vereinbart. Der Kläger war darin nicht berücksichtigt, weil er in E weiterbeschäftigt worden war.

Mit Zustimmung des Betriebsrats hat die Beklagte dem Kläger am 7. November 1974 zum 6. Dezember 1974 wegen Arbeitsmangels im Bereich der Zweigniederlassung E gekündigt. Die Klage auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch diese Kündigung nicht aufgelöst worden sei, hat das Arbeitsgericht abgewiesen; die Kündigung sei durch dringende betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt.

Im zweiten Rechtszug hat der Kläger neben seinem Feststellungsantrag den Antrag gestellt, das Arbeitsverhältnis aufzulösen und die Beklagte zur Zahlung einer Sozialabfindung von nicht weniger als 6.000,--DM zu verurteilen. Dazu hat der Kläger vorgetragen, die Beklagte habe ihn durch die Zuordnung nach E um die Leistungen aus dem Sozialplan gebracht; sie habe gewußt, daß auch in E Entlassungen notwendig würden. Daher sei die Kündigung sozial ungerechtfertigt. Die Beklagte hat dem widersprochen.

Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine zweitinstanzlichen Anträge weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist entgegen der Ansicht der Beklagten zulässig, da sie erkennbar die Verletzung des § 1 KSchG durch



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



- 3 -

das Landesarbeitsgericht rügt. Die Revision ist aber unbegründet. Die Kündigung vom 7. November 1974 ist weder nach dem Kündigungsschutzgesetz noch nach anderen Vorschriften unwirksam.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Kündigung sei nicht sozialwidrig, denn sie sei aus dringenden betrieblichen Gründen im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt. Dies ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

1. Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe § 1 KSchG verkannt; denn es habe nicht die Frage beantwortet, ob eine an sich wegen betriebsbedingter Gründe noch nicht sozialwidrige Kündigung jedenfalls dann sozialwidrig werde, wenn der Arbeitgeber bei ihr das Angebot zur Abfindung unterlasse, obwohl der Arbeitnehmer nur infolge Versetzung vom bisherigen an einen anderen Einsatzort und infolge erst dort - kurz nach der Versetzung - erfolgender Kündigung seinen Arbeitsplatz ohne Zahlung einer Abfindung verliere. Zumindest müsse die Sozialwidrigkeit einer Kündigung angenommen werden, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz abfindungslos verliere, obwohl der seine Entlassung verursachende Auftragsmangel schon im Zeitpunkt der Versetzung dringend wahrscheinlich gewesen sei. Die Revision meint in diesem Zusammenhang, darlegungs- und beweisbelastet dafür, daß der Arbeitgeber nicht irgendwie "fraudulös" gehandelt habe, sei der Arbeitgeber.

2. Dieses Vorbringen der Revision ist im Zusammenhang mit § 1 KSchG nicht schlüssig. Unter welchen Voraussetzungen eine Kündigung sozialwidrig im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes ist, ist in diesem Gesetz abschließend geregelt. Die Revision geht selbst davon aus, daß die Kündigung des Klägers wegen "an sich betriebsbedingter Gründe noch nicht sozialwidrig" sei, versucht die Sozialwidrigkeit dann aber aus ihrer Behauptung abzuleiten, durch die Weiterbeschäftigung des Klägers sei verhindert worden, daß er aus dem Sozialplan eine

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

- 4 -



- 4 -

Abfindung erhalten habe.

Ein derartiger Tatbestand ist im Kündigungsschutzgesetz nicht enthalten. Die Kündigung hat ihre Ursache, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, in betriebsbedingten Gründen. Auswahlmängel sind vom Kläger nicht geltend gemacht, so daß die Kündigung als betriebsbedingt hinzunehmen ist. Insoweit wird von der Revision kein Angriff erhoben. Rechtsfehler sind in diesem Zusammenhang (§ 1 KSchG) auch nicht ersichtlich. Deshalb ist davon auszugehen, daß die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt ist und daher zumindest aus dem Kündigungsschutzgesetz sich die Unwirksamkeit der Kündigung nicht ableiten läßt.

3. Der Senat vermag auch der Ansicht der Revision nicht zu folgen, die Beklagte könne sich auf die Betriebsbedingtheit der Kündigung nicht berufen, weil dies rechtsmißbräuchlich oder arglistig sei.

a) Das Landesarbeitsgericht hat zur Frage der Arglist ausgeführt, dem Kläger sei der Nachweis nicht gelungen, daß die Beklagte durch seine Überstellung von D nach E den für Arbeitnehmer der aufzulösenden D Zweigniederlassung ausgehandelten Sozialplan zum Nachteil des Klägers habe umgehen wollen. Beweisbelastet sei insoweit der Kläger, zumal auch nicht der Beweis des ersten Anscheins gegen die Beklagte spreche. Vor allem die Tatsache, daß die Niederlassung D im Juni 1974 aufgelöst und für die infolge der Auflösung entlassenen Arbeitnehmer ein Sozialplan mit Abfindung aufgestellt worden sei, an dem der Kläger nicht beteiligt wurde, weil er in E weiterbeschäftigt worden sei, erwecke nicht den Anschein, daß die Weiterbeschäftigung in E nur dem Umgehen des Sozialplans gedient habe. Gegen diese Annahme spreche, daß zeitlich kein naher Zusammenhang zwischen der Auflösung der D

Niederlassung und dem Sozialplan einerseits und der späteren Kündigung des Klägers andererseits bestehe.

- 5 -



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



b) Die Revision rügt insoweit, die Zeitspanne von vier bis fünf Monaten zwischen Entlassung und Aufstellung des Sozialplans verkürze sich tatsächlich, wenn man beachte, daß der Kläger noch einen Resturlaub von etwa sieben Wochen gehabt habe. Die Revision rügt unter Hinweis auf § 139 ZPO, dies hätte der Kläger auf Befragen im einzelnen vorgetragen. Auch ohne diese Urlaubserwägungen könne es im Kalkül der Beklagten gelegen haben, mit der Weiterbeschäftigung des Klägers für ein paar Monate zwei Fliegen mit einer Klappe zu schlagen: Eine vorübergehende Personallücke bei der Fahrzeug- und Maschinenpflege in E zu stopfen, zugleich aber die Sozialabfindung, die bei einer früheren Kündigung des Klägers im Rahmen des Sozialplans zu zahlen gewesen wäre, einzusparen.

c) Auch dieses Vorbringen der Revision greift nicht durch. Ein in sich widersprüchliches Verhalten kann nur als mißbräuchlich gewertet werden, wenn für den anderen Teil ein Vertrauenstatbestand geschaffen worden ist und dieses Vertrauen durch das widersprüchliche Verhalten enttäuscht wird (vgl. BGHZ 32, 273 [279] und Palandt, BGB, 35. Aufl., § 242 Anm. 4 C e).

Der Kläger hat nicht vorgetragen, daß er sein Verhalten darauf eingestellt habe, die Beklagte werde ihm nach seiner Weiterbeschäftigung in E längere Zeit nicht kündigen, zumindest nicht schon nach vier bis fünf Monaten, wie es dann geschehen ist. Nach Lage der Dinge ist ein solcher Vortrag nicht denkbar. So ist beispielsweise nicht ersichtlich, was der Kläger getan hätte, wenn er mit einer Kündigung in absehbarer Zeit gerechnet hätte. Die Frage bleibt offen, ob er etwa ein früheres Ausscheiden im Zusammenhang mit dem Sozialplan durchgesetzt hätte. Immerhin ist der Kläger damit einverstanden gewesen, daß er noch weiter beschäftigt worden ist. Ferner ist zu fragen, wie er reagiert hätte, wenn ihm im Zusammenhang mit der Schließung der D Niederlassung gekündigt worden wäre. Würde er Kündigungsschutzklage erhoben und dazu vorgetragen haben, er hätte auf seinem letzten Arbeitsplatz in E weiterbeschäftigt werden können, so



- 6 -

hätte er wahrscheinlich den Kündigungsschutzprozeß gewonnen und es wäre festgestellt worden, daß das Arbeitsverhältnis durch jene Kündigung nicht beendet worden wäre. Das aber entspricht dem tatsächlichen Verlauf. Deshalb kann der Kläger das angeblich rechtswidrige Verhalten der Beklagten nicht beanstanden. Auf seine Rüge nach § 139 ZPO kommt es ebenso wenig an wie auf Fragen der Darlegungs- und Beweislast.

4. Ist die Kündigung nach alledem nicht sozialwidrig, kommt auch eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses und die Zahlung einer Abfindung nach §§ 9 und 10 KSchG nicht in Betracht (vgl. Hueck, KSchG, § 9 Anm. 13 mit Hinweisen).

II. Der Feststellungsantrag des Klägers wegen der Unwirksamkeit der Kündigung ist auch nicht etwa gerechtfertigt, weil die Kündigung aus anderen Gründen unwirksam wäre. Da die Kündigung - wie die bisherigen Ausführungen ergeben - durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt und die Geltendmachung dieses Kündigungsgrundes nicht rechtsmißbräuchlich ist, verstößt sie weder gegen die guten Sitten (§ 138 BGB) noch gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB). Andere Unwirksamkeitsgründe sind nicht ersichtlich.

III. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht nicht geprüft, ob die Beklagte aus Gründen des Schadenersatzes verpflichtet sein könnte, den Kläger so zu stellen, als ob er am Sozialplan teilgenommen und dann eine entsprechende Abfindung bekommen hätte. Einen solchen Anspruch hat der Kläger nicht erhoben. Er geht von der Sozialwidrigkeit "einer an sich betriebsbedingten Kündigung" aus und zielt nach Antrag und Begründung der Klage auf eine Auflösung und Abfindung nach § 9, 10 KSchG. Selbst wenn sein Vorbringen dahin ausgelegt würde, er wolle so gestellt werden, als ob er die Abfindung aus dem Sozialplan erhalten hätte, ist es nicht schlüssig; denn er hat nicht angegeben, welche Abfindung - der Höhe nach - er aus dem Sozialplan erhalten hätte.

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

IV. Nach alledem war das angefochtene Urteil zu bestätigen.
Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez.: Dr. Gröninger Hillebrecht Roeper

Meyer-Estorf Thieß

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)