

Aktenzeichen: 2 AZR 882/78

LAG Frankfurt am Main

Urteil des BAG vom 2. April 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung

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 882/78

11/10 Sa 106/78 Frankfurt am Main

Verkündet am
2. April 1981

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 2. April 1981 durch den Richter Dr. Röhler als Vorsitzenden, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Brenne und Dr. Bächle für Recht erkannt:

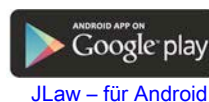
1. Die Revision des Beklagten gegen
das Urteil des Landesarbeitsgerichts
Frankfurt am Main vom 26. Juni 1978
- 11/10 Sa 106/78 - wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte trägt die Kosten der
Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der im Zeitpunkt der Kündigung 62 Jahre alte Kläger war seit dem 16. Januar 1953 in dem Kaufhaus des Beklagten als Chefdekorateur gegen ein Monatsgehalt von zuletzt 2.011,-- DM brutto beschäftigt. Unter dem 29. Juni 1977 richtete der Beklagte an den Kläger folgendes Schreiben:

"Ohne auf Einzelheiten, warum dies so ist, heute in diesem Schreiben eingehen zu können, muß ich zunächst feststellen, daß die Entwicklung unserer Firma seit Monaten, ja schon seit Jahren einen höchst unbefriedigenden Verlauf genommen hat. Wir arbeiten seit Jahren ohne nennenswertes Ergebnis, ja, wir sind darüber hinaus schon sehr lange in echte Verlustzahlen gekommen.

Es ist mir und allen Sachverständigen, die ich befragt habe, klar, daß deshalb etwas Grundsätzliches zu geschehen hat.

In der heutigen Organisationsform, bei diesem Sortiment und bei der jetzigen Aufmachung werden wir uns gegen die außerordentlich stark gewordene Konkurrenz nicht behaupten oder gar durchsetzen können.

Wir sind deshalb gezwungen, zum nächstmöglichen Zeitpunkt, und das wäre zum Jahresende 1977, Pläne zu überlegen und entsprechende Maßnahmen vorzubereiten, die ab 1. Januar 1978 eine ganz neue Situation schaffen.

Infolge meiner langen Erkrankung, die ich auch heute leider immer noch nicht ganz überwunden habe, sind die Überlegungen, die ich selbstverständlich schon seit längerer Zeit anstelle und die Besprechungen mit Sachverständigen und möglichen künftigen Geschäftspartnern in den letzten vier Monaten nicht mehr weitergekommen, so daß ich Ihnen jetzt, wo das 2. Quartal 1977 zu Ende geht, leider noch nicht sagen kann, welche Vorstellungen ich hinsichtlich meiner Firma für die Zeit nach dem 31.12.1977 endgültig habe. Es könnte sein, wie schon angedeutet, daß ich eine grundsätzliche Sortimentsumstellung vornehme, daß ich Geschäftsfreunde als Teilhaber aufnehme, es könnte natürlich aber auch sein, daß ich meine Firma an eine andere Gesellschaft übergebe und mich selbst aus dem aktiven Berufsleben zurückziehe, was mir von meinen Freunden schon oft und neuerdings auch von den Ärzten eigentlich dringend angeraten wird.

Eine wichtige Konsequenz aus der derzeitigen Situation muß ich aber auf jeden Fall jetzt schon zum 30.6.1977 ziehen, damit die Wirksamkeit spätestens zum 31.12.1977 sichergestellt ist.



- 3 -

So muß ich heute zu meinem Bedauern Ihr Arbeitsverhältnis mit meiner Firma zum 31.12.1977 aufkündigen. Dies geschieht, wie aus den vorstehenden Ausführungen hervorgeht, zwar zunächst nur vorsorglich, weil ich die zukünftige Entwicklung noch nicht übersehen kann. Ich bin andererseits aber der Meinung, daß Sie rechtzeitig wissen sollten, daß unter Umständen und eigentlich sehr wahrscheinlich ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Kaufhaus W in seiner heutigen Form mit Ihnen nach dem 31.12.1977 nicht fortbestehen wird. Auf irgendeine Änderung werden Sie sich wohl in jedem Falle einstellen müssen.

Auf der beigelegten Kopie bitte ich den Empfang dieses Schreibens zu bestätigen und diese an mich zurückzugeben."

Am 29. Juni 1977 unterschrieb der Kläger den unter diesem Text in dem Schreiben angebrachten Vermerk:

"Das vorstehende Schreiben vom 29. Juni 1977 mit der Kündigung zum 31. Dezember 1977 habe ich erhalten."

Gleichlautende Schreiben richtete der Beklagte an alle Mitarbeiter, denen er nur mit einer Frist von sechs Monaten zum Quartalsende kündigen konnte.

Mit der Klage macht der Kläger geltend, daß diese Kündigung sozialwidrig sei. Er hat beantragt festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden sei, und das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung aufzulösen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Er hat vorgebracht, sein Betrieb werde zum 31. Dezember 1977 stillgelegt. Mit Aushang vom 7. November 1977 habe er dies seinen Arbeitnehmern bekanntgegeben. Die Betriebsstillegung sei bereits im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung als letzte Möglichkeit für den Fall vorgesehen gewesen, daß die im Kündigungsschreiben erwähnten und damals erwogenen betrieblichen Maßnahmen (Änderung des Sortiments oder der Organisationsform, Betriebsveräußerung) nicht durchgeführt werden könnten. Für ihn sei bereits zu diesem Zeitpunkt erkennbar gewesen, daß eine Weiterbeschäftigung der Mitarbeiter in der bisherigen Form des

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



Unternehmens nicht möglich sein werde. Es seien mehrere Versuche unternommen worden, die Firma zu veräußern oder andere Möglichkeiten zu finden, die Arbeitsplätze zu erhalten. Es sei indessen lediglich gelungen, die Geschäftsräume an eine andere Firma zu vermieten. Bei dem hohen Prozentsatz älterer Mitarbeiter mit längeren Kündigungsfristen habe ihm nicht zugemutet werden können, mit der Kündigung solange zuzuwarten, bis eine endgültige Entscheidung gefallen sei.

Der Kläger hat bestritten, daß der Beklagte bereits Ende Juni 1977 eine Stilllegung des Betriebes zum Jahresende beabsichtigt habe.

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag entsprochen und den Auflösungsantrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen.

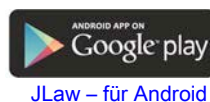
Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Antrag auf Abweisung der Feststellungsklage weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat in seiner Hauptbegründung angenommen, die Kündigung des Beklagten sei bereits wegen mangelnder Bestimmtheit unwirksam. Für den Kläger gebe das Kündigungsschreiben bei vernünftiger Betrachtung keine Klarheit darüber, ob eine (vorsorgliche) Beendigungskündigung oder eine Änderungskündigung mit ausreichend bestimmten neuen Arbeitsbedingungen ausgesprochen werden sollte.

Der Senat läßt dahingestellt, ob diese Ansicht zutrifft. Auch wenn das Schreiben des Beklagten als eine ausreichend bestimmte vorsorgliche Beendigungskündigung anzusehen wäre, kann dies der Revision nicht zum Erfolg verhelfen. Der Beklagte hat nämlich nicht schlüssig dargelegt, daß die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 und 4 KSchG). Das angefochtene Urteil erweist sich somit in jedem Falle aus diesem Grunde als richtig, so daß die Revision zurückzuweisen ist (§ 563 ZPO).



2. Eine ordentliche Kündigung ist nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG u. a. dann sozial gerechtfertigt, wenn sie nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen. Diese betrieblichen Erfordernisse müssen "dringend" sein und eine Kündigung im Interesse des Betriebes notwendig machen. Die Kündigung muß wegen der betrieblichen Lage unvermeidbar sein (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. zuletzt Senatsurteil vom 7. Dezember 1978, AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II 1 a der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung können sich aus innerbetrieblichen Umständen, zu denen auch die Betriebsstillegung zählt (vgl. BAG AP Nr. 60 zu Art. 9 GG Arbeitskampf [zu 5 der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt), oder durch außerbetriebliche Gründe ergeben. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Sozialwidrigkeit einer betriebsbedingten Kündigung ist der Zugang der Kündigungserklärung; es ist auf die zu diesem Zeitpunkt bestehenden betrieblichen Verhältnisse abzustellen (Senatsurteil vom 27. Februar 1958, BAG 6, 1 = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu III 1 der Gründe]; BAG AP Nr. 60 zu Art. 9 GG Arbeitskampf [aa0]).

Im Kündigungsschutzprozeß trifft den Arbeitgeber nach § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG in vollem Umfang die Darlegungs- und Beweislast dafür, daß die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, ohne daß eine andere Beschäftigung möglich oder zumutbar ist. Der Arbeitgeber darf sich nicht auf schlagwortartige Umschreibungen (z. B. "Umsatzrückgang", "Gewinnverlust" oder "einschneidende Rationalisierungsmaßnahmen") beschränken. Vielmehr muß er seine tatsächlichen Angaben so im einzelnen darlegen, daß sie vom Arbeitnehmer mit Gegenteilssachen bestritten und vom Gericht überprüft werden können (Senatsurteil vom 7. Dezember 1978, aaO [zu II 1 c der Gründe]).



3. Bei Beachtung dieser Grundsätze erweist sich der Vortrag des Beklagten als nicht ausreichend substantiiert.

a) Wie der Senat bereits in seinem Urteil vom 27. Februar 1958 (aaO) entschieden hat, reichen Arbeitsmangel oder geplante Rationalisierungsmaßnahmen für eine betriebsbedingte Kündigung nur dann aus, wenn sie im Zeitpunkt ihres Ausspruchs bereits "greifbare Formen" angenommen haben und es sich bei vernünftiger betriebswirtschaftlicher Prognose übersehen läßt, daß der Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr beschäftigt werden kann (ebenso Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz. 155; KR-Becker § 1 KSchG Rz 309; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., Rdnr. 309). Dieser Grundsatz gilt gleichermaßen für alle innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Umstände, die dazu geeignet sind, ein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG darzustellen. Daß derartige Gründe zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs bereits "greifbare Formen" angenommen haben, gehört somit zur Darlegungspflicht des Arbeitgebers. Er muß seine tatsächlichen Angaben so im einzelnen darlegen, daß sie vom Arbeitnehmer mit Gegenteilssachen bestritten und vom Gericht überprüft werden können. Dabei hängt es von den Umständen des Einzelfalls ab, unter welchen Voraussetzungen eine innerbetriebliche Maßnahme "greifbare Formen" angenommen hat.

b) Im Streitfall hat der Beklagte vorgetragen, bereits im Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs sei die Stilllegung des Betriebes zum Jahresende im Gespräch und für den Fall des Scheiterns der im Kündigungsschreiben aufgeführten Maßnahmen als letztes Mittel vorgesehen gewesen; sie habe damals ebenso im Bereich des Möglichen gelegen wie eine Betriebsveräußerung. Es seien mehrere Versuche unternommen worden, die Firma zu veräußern oder durch andere Maßnahmen die Arbeitsplätze zu erhalten.

Dieser Vortrag ist jedoch zu allgemein gehalten. Der Beklagte hätte im einzelnen darlegen müssen, wie im Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs etwa der genaue Stand der Besprechungen mit Sachverständigen und der Verhandlungen mit Interessenten

für eine Beteiligung an seiner Firma oder für den Erwerb des Betriebes gewesen ist. Zu einem substantiierten Vortrag hätte ferner gehört, wer die Verhandlungspartner waren, welche Bedingungen für eine Beteiligung oder eine Betriebsveräußerung von beiden Seiten im Gespräch waren und mit welchen Partnern in der Folgezeit noch verhandelt werden sollte, nachdem, wie im Kündigungsschreiben ausgeführt ist, die Verhandlungen in den letzten Monaten nicht mehr weitergekommen waren. Nur dann hätte der Kläger substantiiert bestreiten und das Gericht überprüfen können, ob aufgrund dieser Tatsachen die Betriebsstilllegung als die im Falle des Scheiterns jener Bemühungen letzte Maßnahme damals "greifbare Formen" angenommen und einer Weiterbeschäftigung des Klägers im Betrieb über den Kündigungstermin hinaus entgegengestanden hätte. Es kann zwar zugunsten des Beklagten unterstellt werden, daß er schon damals für den Fall des Scheiterns anderweitiger Bemühungen die Betriebsstilllegung zum Jahresende erwogen hatte. Ob dies aber bei vernünftiger, an betriebswirtschaftlichen Erkenntnissen orientierter Betrachtungsweise schon absehbar war, kann ohne nähere Darlegung der vorstehend aufgeführten Umstände nicht beurteilt werden.

c) Ohne Erfolg wendet der Beklagte ein, er würde bei einer solchen Betrachtungsweise für sein Bestreben bestraft, sich noch für die Erhaltung der Arbeitsplätze eingesetzt zu haben. Die Fortführung des Betriebes nach Sortimentsumstellung oder Aufnahme von Teilhabern oder zumindest seine Veräußerung als Ganzes mußten auch für den Beklagten aus eigenem wirtschaftlichen Interesse vorteilhafter erscheinen als die Stilllegung und bloße Vermietung der Betriebsräume. Ließe man die Kündigung von Angestellten mit längeren Kündigungsfristen für einen Zeitpunkt zu, zu dem die Entbehrlichkeit des Angestellten für den Betrieb nach dem Kündigungstermin noch nicht aufgrund objektiver Kriterien absehbar ist, so wären sie durch eine solche "Vorratskündigung" im Ergebnis den Arbeitnehmern mit kürzeren Kündigungsfristen gleichgestellt.

4. Die Hilfsbegründung des Landesarbeitsgerichts, wonach betriebliche Umstände im Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs bereits greifbare Formen angenommen haben mußten und nach dem



- 8 -

Inhalt des Kündigungsschreibens dies damals noch nicht der Fall gewesen sei, erweist sich damit im Ansatz als zutreffend. Auf die weitere Überlegung des Landesarbeitsgerichts, der Beklagte handele treuwidrig, wenn er sich im Gegensatz zu dem Schreiben vom 29. Juni 1977 nunmehr im Prozeß auf eine bereits damals bestehende Stilllegungsabsicht für den Fall des Scheiterns der übrigen Pläne berufe, kommt es indessen nicht an, weil auch dieser Tatsachenvortrag des Beklagten zur Darlegung eines betriebsbedingten Kündigungsgrundes nicht ausreicht.

gez.:	Dr. Röhsler	Triebfürst
	zugleich für den in	
	Urlaub befindlichen	
	Richter Dr. Weller	
	Dr. Bächle	Brenne

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](#))

