

Aktenzeichen: 2 AZR 910/78

LAG Düsseldorf

Urteil des BAG vom 13. November 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: ArbGG 1953 § 67; KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte
Kündigung; §§ 9, 10; ZPO §§ 139, 528

Leitsätze:

K e i n e



2 AZR 910/78

8 Sa 357/78 Düsseldorf

Verkündet am
13. November 1980

gez. Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

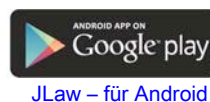
hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 1980 durch den Richter Dr. Gehring als Vorsitzenden, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Hauenschild und Strümper für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. Juli 1978 - 8 Sa 357/78 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer ordentlichen Kündigung.

Die im Jahre 1946 geborene Klägerin war bei der Beklagten, die Vermögensanlagen und Anlageberatungen für Ärzte durchführt, seit dem 1. April 1974 als Sekretärin und Sachbearbeiterin beschäftigt. Sie besaß Handlungsvollmacht. Ihr monatliches Bruttogehalt betrug zuletzt 3.159,-- DM. Mit Schreiben vom 9. November 1977 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 31. Dezember 1977 wegen betrieblicher Gründe. Die Klägerin hält diese Kündigung für sozial nicht gerechtfertigt und erstrebt die Feststellung ihrer Rechtsunwirksamkeit.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, im Jahre 1976 habe der von ihr erwirtschaftete Gewinn nur noch 50 v.H. des Gewinns aus dem Jahre 1975 betragen. Im Spätherbst 1977 habe sich für das laufende Jahr ein erheblicher Verlust abgezeichnet. Es seien daher Personaleinsparungen notwendig geworden. Nach Ansicht der Gesellschafterversammlung habe der Geschäftsführer nicht mehr der Hilfe zweier Chefsekretärinnen im Range einer Prokuristin bzw. Handlungsbevollmächtigten bedurft. Hinzugekommen sei, daß im Zuge der Rationalisierungsmaßnahmen auf Weisung der Gesellschafterversammlung die Betreuung und Abwicklung alter Anlageobjekte als Aufgaben der Beklagten entfallen seien. Diese Aufgaben hätten früher einen erheblichen Teil der Arbeitskraft des Geschäftsführers beansprucht. Durch ihren Wegfall habe der Geschäftsführer nicht mehr durch zwei Mitarbeiterinnen entlastet zu werden brauchen.

Demgegenüber hat die Klägerin das Vorliegen betriebsbedingter Gründe für die Kündigung bestritten und behauptet, die Beklagte habe im Jahr 1977 hervorragende Umsätze erzielt. Die Kapital- und Vermögensanlagen würden bei der Beklagten zum überwiegenden Teil erst zwischen dem 15. November und dem 30. Dezember des Jahres getätigt. Ein möglicher Geschäftsrückgang sei zum Zeitpunkt der Kündigung nicht vorhersehbar gewesen. Die Beklagte habe bei der Kündigung auch die soziale



Auswahl nicht richtig getroffen. Die Klägerin sei wenigstens mit der Prokuristin L vergleichbar. Sie habe diese nämlich während deren Schwangerschaft zur Zufriedenheit der Beklagten vertreten.

Zur Frage der sozialgerechten Auswahl hat die Beklagte vorgetragen, die Prokuristin L sei seit dem 1. Januar 1973 bei ihr beschäftigt und zur Zeit der Kündigung der Klägerin 26 Jahre alt gewesen. Sie habe 3.685,50 DM monatlich verdient. Im Vergleich zu Frau L habe die Klägerin erheblich einfachere Arbeiten ausgeführt. Das zeige sich schon in der Gehaltshöhe und den unterschiedlichen Positionen (Prokura und Handlungsvollmacht). Die Klägerin sei fachlich nicht in der Lage, die Aufgaben der Prokuristin L zu übernehmen.

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsbegehren der Klägerin entsprochen und zur Begründung ausgeführt, die Beklagte berufe sich erfolglos auf dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG. Einerlei, ob diese ihr zur Seite stünden, sei die Kündigung jedenfalls sozial ungerechtfertigt, weil die Beklagte bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt habe. Bei richtiger Auswahl hätte sie der Angestellten L kündigen müssen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und das Arbeitsverhältnis - auf Antrag beider Parteien - aufgelöst. Als Beendigungszeitpunkt hat es den 31. Dezember 1977 festgesetzt. Weiter hat es die Beklagte verurteilt, an die Klägerin eine Abfindung von 9.000,-- DM brutto zu zahlen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beklagte könne die Kündigung nicht mit dem Vortrag begründen, im Jahr



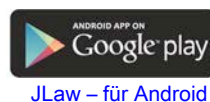
- 4 -

1976 habe ihr Gewinn nur noch die Hälfte des Gewinns von 1975 betragen und im Spätherbst 1977 habe sich dann für 1977 ein erheblicher Verlust abgezeichnet. Diesem Vortrag fehle nämlich jede konkrete Angabe über die Ertragssituation der Beklagten. Der Gewinn eines Wirtschaftsunternehmens hänge von einer Reihe von Faktoren ab, so daß selbst die endgültigen Zahlen allein kaum Aussagekraft hätten, sofern nicht die Ursachen der Ertragsminderung dargelegt würden. Zu konkreten Angaben in dieser Richtung habe aber für die Beklagte Veranlassung bestanden, zumal die Klägerin den Vortrag der Beklagten ausdrücklich bestritten und vor allem auch behauptet habe, die wirtschaftliche Lage der Beklagten sei im Herbst wenig aussagekräftig, weil die Ärzte ihre Vermögensdispositionen gerade in den letzten Wochen des Jahres tätigten. Die von der Beklagten nur sehr pauschal behauptete Ertragssituation könne keinen dringenden betrieblichen Grund für die streitige Kündigung geben. Das gelte auch für den weiteren Vortrag der Beklagten, die Ertragslage habe Rationalisierungsmaßnahmen bedingt. Hierbei bleibe unklar, welche konkreten Maßnahmen sie getroffen habe. Die Beklagte habe nicht vorgetragen, daß Arbeiten, die bisher Arbeitnehmer verrichtet hätten, auf Maschinen verlagert worden seien, oder daß der Arbeitsplatz der Klägerin durch organisatorische Veränderungen im Betrieb weggefallen sei. In der Berufungsbegründung habe die Beklagte im einzelnen die Aufgaben der Klägerin im Winterhalbjahr geschildert, in dem sie Seminare veranstaltet habe. Die Beklagte habe nicht vorgetragen, daß diese Arbeiten in Zukunft nicht mehr anfielen bzw. nach der Kündigung nicht mehr angefallen seien. Ob die Beklagte im Betrieb überhaupt und ggf. welche organisatorischen Veränderungen veranlaßt habe, sei unklar und werde nicht deutlich. Inwieweit der behauptete Wegfall der Betreuung und der Abwicklung alter Anlageobjekte den Aufgabenbereich der Klägerin berühre, sei nicht ersichtlich. Das Ausmaß dieser Arbeiten sei jedenfalls nicht erkennbar, so daß eine Wertung im kündigungsrechtlichen Sinne nicht möglich sei. Der Vortrag der Beklagten, die Ertragsaussichten seien im Zeitpunkt der Kündigung "äußerst trübe" gewesen, sei nicht durch Einzeltatsachen belegt.

- 5 -



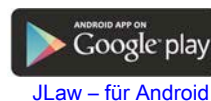
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Soweit die Beklagte in ihren Schriftsätzen vom 10. Juli 1978 weitere Tatsachen vorgebracht habe, könne dieser Vortrag nicht mehr berücksichtigt werden, weil er nach § 528 Abs. 2 ZPO verspätet sei. Zudem habe ein Berufungskläger nach § 67 ArbGG neue Tatsachen spätestens in der Berufungsbegründung anzubringen. Gründe, die ein Verschulden nach § 67 Abs. 2 ArbGG ausschließen könnten, habe die Beklagte weder vorgetragen noch seien sie ersichtlich. Einen Hinweis nach § 139 ZPO habe die Kammer nicht geben müssen.

II. Das Landesarbeitsgericht hat den zu beurteilenden Sachverhalt in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise gewürdigt, insbesondere hat es mit seiner Entscheidung nicht die Bestimmung des § 1 KSchG verletzt. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die der Nachprüfung durch das Revisionsgericht grundsätzlich nur dahin unterliegt, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist, ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob bei der Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. statt vieler 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 sowie BAG AP Nr. 71 zu § 1 KSchG). Einen derartigen Rechtsfehler läßt das angefochtene Urteil nicht erkennen.

1.a) Eine ordentliche Kündigung ist nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG unter anderem dann sozial gerechtfertigt, wenn sie durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegenstehen. Betriebliche Erfordernisse 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. BAG AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II 1 a der Gründe] - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt -; ferner G. Schmidt, AR-Blattei, "Kündigungs-



- 6 -

schutz IV" Abschn. A). 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 aaO; BAG 16, 134 [137] = AP Nr. 14 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu III der Gründe]; Schmidt, aaO, Abschn. C II). Gerechtfertigt ist eine darauf gestützte Kündigung aber nur dann, wenn der Arbeitgeber die genannten Umstände zum Anlaß nimmt, zum Zwecke der Kostenersparnis durch Rationalisierungsmaßnahmen innerbetriebliche Veränderungen durchzuführen, durch welche 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 AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II 1 a der Gründe mit weiteren Nachweisen]; sowie das Senatsurteil vom 24. Oktober 1979 - 2 AZR 940/77 - [demnächst] AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II 1 a der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Die organisatorischen Maßnahmen, die der Arbeitgeber trifft, um seinen Betrieb dem Umsatzrückgang anzupassen, sind nicht auf ihre Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit, wohl aber daraufhin nachzuprüfen, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sind (BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu I 2 b der Gründe]; BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu 3 a der Gründe]; BAG AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II 1 b der Gründe]). Vom Gericht nachzuprüfen ist dagegen immer, ob die zur Begründung dringender betrieblicher Erfordernisse angeführten innerbetrieblichen oder außerbetrieblichen Gründe tatsächlich vorliegen und wie sie sich im betrieblichen Bereich auswirken, d.h. in welchem Umfang dadurch Arbeitsplätze ganz oder teilweise wegfallen (BAG AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II 1 c der Gründe m.w.N.]).

b) 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 be-

- 7 -



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



triebliche Erfordernisse bedingt ist, ohne daß eine andere Beschäftigung des Arbeitnehmers möglich oder zumutbar wäre. Dabei hängt der Umfang der Darlegungspflicht des Arbeitgebers davon ab, wie sich der gekündigte Arbeitnehmer auf die Begründung der Kündigung einläßt. Wenn sich der Arbeitgeber auf Umsatzrückgang, Gewinnverlust, Auftragsrückgang oder Rationalisierungsmaßnahmen beruft, darf er sich nicht auf schlagwortartige Umschreibungen beschränken. Er muß vielmehr sowohl die Entwicklung der Umsatzzahlen oder der Auftragsbestände als auch deren unmittelbare Auswirkung auf den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers im einzelnen darlegen. Bei Rationalisierungsmaßnahmen muß der Arbeitgeber darlegen, welche organisatorischen oder technischen Maßnahmen er angeordnet hat und wie sie sich auf den Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers auswirken (BAG AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II 1 c der Gründe m.w.N.]; vgl. ferner das bereits erwähnte Senatsurteil vom 24. Oktober 1979 [demnächst] AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II 1 a der Gründe, ebenfalls m.w.N.]).

2. Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht im Streitfall beachtet, insbesondere hat es die Anforderungen an die Darlegungspflicht der Beklagten nicht überspannt.

a) Der von der Beklagten behauptete Gewinnrückgang im Jahre 1976 und ein sich abzeichnender Verlust für 1977 besagen allein noch nichts darüber, ob sich hierdurch in der Abteilung der Klägerin der Arbeitsanfall verringert hat und ob Arbeitsplätze weggefallen oder nicht mehr ausgelastet sind. Die Klägerin hat einen Umsatzrückgang bestritten. Die Beklagte hat nicht einmal genaue und begründete Zahlen über ihren zu erwartenden Verlust angegeben. Da sie den Anlaß, die Art und die Auswirkungen der von ihr behaupteten Gründe im einzelnen darlegen muß, durfte sie sich nicht damit begnügen, allgemein Gewinnverluste vorzutragen.

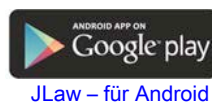
b) Auch der weitere Vortrag der Beklagten reicht nicht aus. Sie hat geltend gemacht, es seien Personaleinsparungen nötig gewesen. Im Zuge der Rationalisierungsmaßnahmen seien die Betreuung und Abwicklung alter Anlageobjekte als Aufgaben

der Beklagten fortgefallen. Diese Aufgaben habe früher der Geschäftsführer zu erledigen gehabt. Nach ihrem Wegfall sei die Entlastung des Geschäftsführers durch zwei Mitarbeiterinnen nicht mehr erforderlich gewesen. Damit hat die Beklagte zwar eine nicht auf ihre Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit zu überprüfende unternehmerische Rationalisierungsentscheidung zur Begründung der Kündigung angeführt. Sie hat aber nicht dargelegt, ab wann sie diese Maßnahme getroffen habe und wie diese sich im einzelnen auf die Arbeit der Chefsekretärinnen ausgewirkt habe oder auswirken werde. Die Beklagte hat selbst vorgetragen, der Klägerin habe die Organisation der von der Beklagten durchgeführten Seminare für Ärzte über Abrechnungs- und sonstige Wirtschaftsfragen obgelegen. Diese Seminare hätten im Winterhalbjahr ein bis zweimal monatlich stattgefunden. Die Klägerin habe weiter die technische Abwicklung des einmal im Jahr veranstalteten Schüleraustausches durchgeführt. Außerdem habe sie die Kasse geführt. Ein wesentlicher Teil ihrer Aufgaben sei die Korrespondenz nach Diktat gewesen.

Danach ist aber nicht erkennbar, in welchem Umfang sich die von der Beklagten behauptete Rationalisierungsmaßnahme auf die Arbeit der Klägerin ausgewirkt hat. Die Durchführung der Seminare und des Schüleraustausches sowie die Kassenführung wurden dadurch nicht berührt. Vor allem aber hat die Beklagte nicht dargelegt, inwieweit sich die arbeitsmäßige Belastung der Sekretärinnen des Geschäftsführers verändert habe.

c) Nicht überzeugen kann der Vortrag der Revision, die Notwendigkeit der Kündigung ergebe sich aus der Kündigung des Arbeitsverhältnisses selbst und aus der Tatsache, daß die Stelle der Klägerin nicht neu besetzt worden sei. Die betriebliche Notwendigkeit der Kündigung kann nicht mit der Tatsache der Kündigung selbst begründet werden. Ferner kann die spätere Nichtbesetzung eines frei gewordenen Arbeitsplatzes zwar ein Indiz für dessen Entbehrlichkeit sein, sie zwingt aber nicht zu diesem Schluß, weil nicht erkennbar wird, wie die Arbeitsabläufe im übrigen organisiert worden sind.

3. Ohne Erfolg bleiben die Rügen der Revision, das Landesarbeitsgericht habe die beiden Schriftsätze der Beklagten



vom 10. Juli 1978 zu Unrecht als verspätet zurückgewiesen und weiter seine Aufklärungspflicht (§ 139 ZPO) verletzt. Selbst wenn das Landesarbeitsgericht den Inhalt der genannten Schriftsätze und den von der Revision vorgetragenen - auf eine entsprechende Auflage des Landesarbeitsgerichts dargelegten - Sachverhalt berücksichtigt hätte, hätte seine Entscheidung nicht anders ausfallen können:

In ihren Schriftsätzen vom 10. Juli 1978 hat die Beklagte Ausführungen zu der Notwendigkeit ihrer Rationalisierungsmaßnahme und zur sozialen Auswahl gemacht sowie (im wesentlichen) vorgetragen, durch den Wegfall der Betreuung alter Anlageobjekte und die Einstellung eines neuen Geschäftsführers sei der alte Geschäftsführer nur noch selten außer Haus gewesen und habe der Unterstützung zweier Chefsekretärinnen nicht mehr bedurft. Auch damit hat die Beklagte keinen kündigungsrechtlich erheblichen Sachverhalt vorgetragen, weil es wiederum an einer genauen Darlegung darüber fehlt, in welchem Umfang Arbeit für die Chefsekretärinnen weggefallen sei.

Auf eine Auflage des Gerichts hätte die Beklagte, wie die Revision vorträgt, erwidert, sie habe bis Mitte September 1977 auf dem Sektor der Kapitalanlagen 8.751.235,-- DM umgesetzt. Der Umsatz für den gleichen Zeitraum des Jahres 1976 sei um ca. 4 Millionen DM höher gewesen. Im Bereich der Finanzierung sei der Umsatz bis Ende September 1977 um 2 Millionen DM niedriger als der des Vorjahres gewesen. Für das Jahr 1977 sei mit einem Verlust von 300.000,-- DM zu rechnen gewesen. Es habe bei der Beklagten Einigkeit darüber bestanden, die monatlichen Kosten zu senken. Angesichts dieser Zahlen und der verminderten Arbeitslast des Geschäftsführers sei der Arbeitsplatz der Klägerin überflüssig geworden.

Dieser Vortrag belegt nur einen Rückgang der Umsätze und Gewinne der Beklagten. Er legt dagegen - was aber zu fordern wäre - nicht näher dar, wie sich die Rationalisierungsmaßnahme auf den Arbeitsplatz der Klägerin ausgewirkt hat und in welchem Umfang ihre Arbeit dadurch verringert wurde. Allein die verminderte Arbeitslast des Geschäftsführers bedingt noch nicht die Entlassung einer seiner Sekretärinnen, zumal nicht bekannt ist, in welchem Umfang dieser entlastet wurde.



gez.: Dr. Gehring Triebfürst Dr. Weller
Hauenschild Strümper