

Aktenzeichen: 2 AZR 999/77

LAG Düsseldorf (Köln)

Urteil des BAG vom 11. Oktober 1979

Für das Nachschlagewerk! Nein

Für die Fachpresse! Nein

Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung;
 BGB § 242; ZPO § 565 a, § 561 Abs. 2

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 999/77

16 Sa 441/77 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
11. Oktober 1979

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 11. Oktober 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Kerrmann und Dr. Kirchner für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 3. Oktober 1977 - 16 Sa 441/77 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Zwischen den Parteien besteht Streit über die Wirksamkeit der von der Beklagten mit Schreiben vom 19. August 1976 zum 30. September 1976 erklärten und mit dringenden betrieblichen Erfordernissen begründeten fristgerechten Kündigung.

Die Klägerin war bei der Beklagten seit dem 1. April 1975 als Buchhalterin und Personalsachbearbeiterin gegen ein monatliches Bruttogehalt von 2.600,--DM beschäftigt. Die Beklagte besorgte damals die Buchhaltung der zeitweise in ihrem Hause ansässigen Firmengruppe B, an deren einzelnen Firmen sie beteiligt war und zum Teil noch beteiligt ist. Die Klägerin hat in einem zwischen den Parteien streitigen Umfang auf dem Gebiet der Buchhaltung für die B-Firmen gearbeitet. Im Frühjahr 1976 wurden die Geschäftsräume der zur Gruppe gehörenden Firmen (B Selbstbedienungs-GmbH & Co. KG, B Bauinvestitions-GmbH & Co. KG, B Baubetreuungs-GmbH & Co. KG und B GmbH, letztere die persönlich haftende Gesellschafterin der genannten Firmen) verlegt. Das geschah im Zusammenhang mit der Begründung neuer Beteiligungsverhältnisse. Dabei verkaufte die Beklagte die Firma B GmbH und Anteile der Firma B Baubetreuungs-GmbH & Co. KG. Mit den Erwerbern wurde vereinbart, daß die Beklagte die Buchhaltung für die Firma B Baubetreuungs-GmbH & Co. KG nur noch bis zum 30. Juni 1976 ausführen solle. Dieser Termin wurde später auf den 30. September 1976 verschoben.

Die Parteien haben bereits früher über eine Kündigung gestritten, welche die Beklagte der Klägerin - nach deren Darstellung - mit Schreiben vom 25. Juni 1976 zum 30. September 1976 ausgesprochen haben soll. Nachdem die Beklagte eine Kündigung jedoch bestritten hatte, nahm die Klägerin ihre dagegen erhobene Klage mit Schriftsatz vom 23. August 1976 zurück.

Die Klägerin hält die Kündigung vom 19. August 1976 für sozial nicht gerechtfertigt und erstrebt die Feststellung ihrer Rechtswirksamkeit.

Im vorliegenden Rechtsstreit hat die Beklagte beantragt, die



- 3 -

Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Klägerin sei im wesentlichen mit Arbeiten für die Firma B Baubetreuungs-GmbH & Co. KG befaßt worden. Durch den Verkauf der Anteile dieser Firma und den Übergang des Rechnungswesens auf die Erwerber sei der Aufgabenbereich der Klägerin bei der Beklagten entfallen. Die für die Klägerin daneben noch verbliebenen Aufgaben seien nur geringfügig und zur Erledigung auf andere Mitarbeiter verteilt worden.

Demgegenüber hat die Klägerin geltend gemacht, die erneute Kündigung verstoße gegen Treu und Glauben und sei bereits aus diesem Grunde rechtsunwirksam. Die Beklagte könne nicht aus den selben betriebsbedingten Gründen wie früher nochmals kündigen; diese Gründe seien nunmehr verbraucht. Da die Beklagte im Vorprozeß den Ausspruch einer Kündigung bestritten habe, habe sie damit gleichzeitig das Vorliegen von Kündigungsgründen verneint. Unter diesen Umständen könnten nur solche betrieblichen Erfordernisse berücksichtigt werden, die nach dem 30. Juli 1976 entstanden seien. Derartige Gründe könne die Beklagte aber nicht darlegen.

Weiter hat die Klägerin bestritten, vorwiegend Buchungen für die Firma B Baubetreuungs-GmbH & Co. KG ausgeführt zu haben, und behauptet, sie sei weit überwiegend mit Arbeiten betraut worden, deren Erledigung bei der Beklagten verblieben seien. Die Verteilung dieser Arbeiten auf andere Mitarbeiter der Beklagten habe bei diesen zu Überstunden geführt. Zudem habe die Beklagte in der Buchhaltung zwei neue Kräfte eingestellt. Am 30. September 1976 habe die Buchhaltung der Beklagten mit der Klägerin und der ebenfalls ausgeschiedenen Angestellten L aus sechs Mitarbeitern bestanden. Am 30. Mai 1977 hätten dort wiederum sechs Angestellte gearbeitet.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

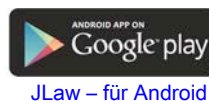
Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet.

- 4 -



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



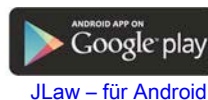
I.1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die angegriffene Kündigung verstoße nicht gegen Treu und Glauben; sie sei auch betriebsbedingt und daher sozial gerechtfertigt (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG). Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahmen stehe fest, daß die buchhalterische Tätigkeit der Klägerin für die Firma B Baubetreuungs-GmbH & Co. KG ihr Hauptarbeitsgebiet dargestellt habe. Nachdem das gesamte Rechnungswesen dieser Firma mit dem 30. September 1976 nicht mehr bei der Beklagten geführt werde und restliche, früher von der Klägerin erledigte Arbeiten durch Umverteilung auf andere Mitarbeiter der Beklagten übertragen worden seien, sei der Arbeitsplatz der Klägerin bei der Beklagten weggefallen.

2. An die vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen ist der Senat nach § 561 Abs. 2 ZPO gebunden. Die von der Revision erhobenen Verfahrensrügen - insbesondere die gegen die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts erhobenen Einwendungen - greifen sämtlich nicht durch, wovon der Senat sich nach eingehender Prüfung überzeugt hat. Von einer Darstellung der Gründe wird nach § 565 a Satz 1 ZPO **abgesehen**.

II. Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizupflichten, daß es der Beklagten nicht verwehrt war, die streitige Kündigung mit den betriebsbedingten Gründen zu rechtfertigen, die bereits vor dem Ende des ersten zwischen den Parteien anhängigen Prozesses (Vorprozeß) bestanden haben.

Die Beklagte hat im Vorprozeß weder ausdrücklich noch in anderer Weise auf die Geltendmachung betriebsbedingter Gründe für eine spätere Kündigung verzichtet. Es wird zwar die Ansicht vertreten, daß der Arbeitgeber schon mit der bloßen Rücknahme einer Kündigung im Prozeß in der Regel den Klageanspruch anerkennt und sich daher auf den alten Sachverhalt als neuen selbständigen Kündigungsgrund nicht mehr berufen kann (Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., Rdz.44; vgl. ferner Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 4, Rdz.15, sowie auch BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG).

Mit dieser Ansicht braucht der Senat sich jedoch nicht auseinanderzusetzen, weil der Streitfall anders liegt. Die Beklagte hat nämlich im Vorprozeß die angeblich erklärte Kündigung weder zurück-



genommen, noch hat sie erklärt, es bestünden keine Kündigungsgründe; sondern sie hat vielmehr bestritten, überhaupt eine Kündigung ausgesprochen zu haben. Wenn die Klägerin daraufhin die Klage zurückgenommen hat, dann kann jedenfalls das Verhalten der Beklagten im Vorprozeß nicht als Rücknahme einer Kündigung unter Verzicht auf die Kündigungsgründe und mit gleichzeitiger Anerkennung des Klageanspruchs (Feststellung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung) gewertet werden.

III. Das Landesarbeitsgericht hat den zu beurteilenden Sachverhalt zutreffend gewürdigt. Es hat zu Recht angenommen, daß für die Kündigung der Klägerin ein dringendes betriebliches Erfordernis vorliegen hat (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG).

1. Ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung ist u.a. dann gegeben, wenn ein innerbetrieblicher oder außerbetrieblicher Grund zu einer Verringerung des Bedarfs an Arbeitskräften geführt hat und dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers auf einem anderen freien oder demnächst freiwerdenden Arbeitsplatz nicht möglich oder nicht zumutbar ist (vgl. dazu die zusammenfassenden Ausführungen des erkennenden Senats in dem auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Urteil vom 7. Dezember 1978 - 2 AZR 155/77 - [demnächst] AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II 1 a der Gründe]; ferner BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II 1 der Gründe]).

Die organisatorischen Maßnahmen, die der Arbeitgeber trifft, um seinen Betrieb dem verringerten Arbeitsanfall 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] und BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu 3 c der Gründe]). Vom Gericht in vollem Umfang nachzuprüfen ist dagegen immer, ob die zur Begründung dringender betrieblicher Erfordernisse angeführten innerbetrieblichen oder außerbetrieblichen Gründe (z.B. Einschränkung der Produktion, Arbeitsmangel oder bestimmte Rationalisierungsmaßnahmen) tatsächlich vorliegen und wie sich diese Umstände im betrieblichen Bereich auswirken, d.h. in welchem Umfang dadurch



- 6 -

Arbeitsplätze ganz oder teilweise wegfallen (vgl. Herschel, Anm. zu BAG AP Nr. 14 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; Meisel, Anm. zu BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; Stahlhacke, aaO, Rdz. 311 bis 314).

Den Arbeitgeber trifft nach § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG vollen Umfanges die Darlegungs- und Beweislast dafür, daß die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, ohne daß eine andere Beschäftigung möglich oder zumutbar ist (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Dabei hängt der Umfang der Darlegungslast davon ab, wie sich der gekündigte Arbeitnehmer auf die Begründung der Kündigung einläßt (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu I 3 b der Gründe]). Vom Arbeitgeber ist insbesondere darzulegen, wie sich die von ihm behaupteten Umstände unmittelbar oder mittelbar auf den Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers auswirken. Sein Vortrag muß erkennen lassen, ob durch eine innerbetriebliche Maßnahme oder durch einen außerbetrieblichen Anlaß der Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers wegfällt (BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

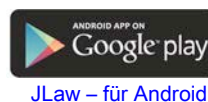
2. An diese Grundsätze hat sich das Landesarbeitsgericht bei seiner Entscheidung gehalten. Der von der Beklagten vorgetragene Verkauf der Firma B Baubetreuungs-GmbH & Co. KG und der damit verbundene Wegfall der bisher von der Klägerin erledigten Buchungsarbeiten rechtfertigen die Kündigung, weil – wie das Landesarbeitsgericht für den Senat bindend festgestellt hat – der Arbeitsplatz der Klägerin hierdurch im wesentlichen entfallen ist. Das übrig gebliebene Aufgabenfeld hätte die Klägerin nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zu weniger als der Hälfte ihrer Arbeitszeit in Anspruch genommen. Damit lagen innerbetriebliche Gründe vor, die sich unmittelbar auf den Arbeitsplatz der Klägerin auswirkten und diesen großenteils überflüssig machten. Die Verteilung der für sie verbleibenden Arbeiten stellte eine organisatorische Maßnahme des Arbeitgebers dar, die nicht als offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich angesehen werden kann.

Die dafür darlegungspflichtige Klägerin (§ 1 Abs. 3 Satz 3

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

KSchG) hat nicht geltend gemacht, die Beklagte habe bei der Kündigung die Grundsätze der sozialen Auswahl verletzt. Das Landesarbeitsgericht hatte daher keine Veranlassung, auf diese Frage näher einzugehen.

Ferner hat das Landesarbeitsgericht auch die widerstreitenden Interessen der Parteien ausreichend gegeneinander abgewogen, wogegen die Revision im übrigen auch keine Rügen erhoben hat, so daß es einer näheren Erörterung dieses Punktes nicht bedarf.

Unbeachtlich ist schließlich der Hinweis der Klägerin, in der Baubranche würden für neue Bauvorhaben immer wieder neue Tochterfirmen gegründet, ohne daß damit Arbeitsplätze entfielen; so sei es auch bei der Beklagten. Die dazu behaupteten Tatsachen sind erst in der Revisionsinstanz in den Prozeß eingeführt worden.

gez.; Dr. Gröninger

Hillebrecht

Dr. Gehring

Kerrmann

Dr. Kirchner

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](#)