

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

Gesetz: KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung; ZPO § 561

Leitsätze:

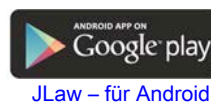
1. Eine betriebsbedingte Kündigung ist sozial gerechtfertigt, wenn bei einer Organisationsveränderung innerhalb eines Konzerns die Konzerntochter einem Arbeitnehmer kündigen muß und die Konzernmutter bereit ist, den Arbeitnehmer zu den bisherigen Bedingungen zu übernehmen.
2. Es bleibt unentschieden, obin einem solchen Fall die abgebende oder die übernehmende Konzerngesellschaft oder der Konzern für die Unterbringung des freigesetzten Arbeitnehmers sorgen müssen, so daß eine betriebsbedingte Kündigung nur dann gerechtfertigt ist, wenn sonstige Unterbringungsmöglichkeiten im Konzern nicht bestehen.

Aktenzeichen: 3 AZR 576/75

Urteil des BAG vom 18. Oktober 1976 LAG Rheinland-Pfalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 576/75

5 Sa 7/75 Rheinland-Pfalz
Urteilstenor zugestellt
am 18. Oktober 1976

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 13. Oktober 1976 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Engel und Kunze für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 20. Juni 1975 - 5 Sa 7/75 - 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 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit 1960 bei der Firma M Aktiengesellschaft, B , in Berlin als angestellter Bezirksvertreter gegen Grundgehalt und Provision beschäftigt. Die Beklagte, eine im November 1969 gegründete Aktiengesellschaft, befaßt sich mit dem Import und dem Vertrieb internationaler Markengetränke. Sie ist eine Tochtergesellschaft der Firma M ; zwischen beiden Firmen besteht ein Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag. Im August 1970 führten der Kläger und der Prokurist Z der Beklagten Verhandlungen, deren Ergebnis die Beklagte mit Schreiben vom 9. September 1970 u.a. wie folgt bestätigte:

".....

Wir haben uns gefreut, daß Sie unser Angebot angenommen haben und Sie somit ab 1. Januar 1971 als Leiter der Inspektion Berlin für unsere Gesellschaft eingesetzt werden....."

Der Kläger wurde daraufhin vom 1. Januar 1971 ab für die Beklagte in Berlin als Gebietsverkaufsleiter tätig. Er erhielt ein festes monatliches Gehalt von zuletzt 2.500,-- DM brutto. Ein schriftlicher Anstellungsvertrag wurde nicht abgefaßt.

Mit Schreiben vom 28. Dezember 1972 kündigte die Beklagte dem Kläger zum 30. Juni 1973 und begründete dies mit dringenden betrieblichen Erfordernissen. Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit dieser Kündigung. Weiter verlangt der Kläger von der Beklagten restliches Gehalt von 300,-- DM brutto, die Fortzahlung des Gehaltes über den 30. Juni 1973 hinaus, eine Urlaubsabgeltung und die Erteilung eines Zeugnisses.

Der Kläger hat geltend gemacht, das durch schriftlichen Vertrag zwischen ihm und der Firma M begründete Arbeitsverhältnis dauere fort. Es sei von keinem der Vertragspartner zu irgendeiner Zeit gekündigt worden. Alle

- 3 -

Rechte und Vergünstigungen, die er sich durch seine langjährige Tätigkeit bei M erworben habe, seien ihm erhalten geblieben. Zwischen der Beklagten und ihm sei kein neuer Arbeitsvertrag geschlossen worden, vielmehr habe die Firma M der Beklagten nur für eine abgrenzbare Zeit seine Arbeitskraft überlassen. Die Beklagte habe sein Arbeitsverhältnis daher überhaupt nicht kündigen können.

Weiter hat der Kläger bestritten, daß wirtschaftliche Gründe seine Kündigung erforderlich gemacht hätten. Zwar habe die Beklagte ihre sämtlichen Außendienstmitarbeiter entlassen, hierdurch könne sie jedoch keine Ersparnis erzielen. In der Regel hätten sich die Mitarbeiter im Außendienst nämlich selbst finanziert. Ihre Entlassung sei daher aus Gründen der Kostenersparnis betrieblich nicht notwendig gewesen.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten nicht zum 30. Juni 1973 aufgelöst ist,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn zu zahlen
 - a) Gehalt für die Zeit vom 28. bis 30. Juni 1973: 300,-- DM brutto,
 - b) Gehalt für die Zeit vom 1. Juli 1973 bis 30. November 1974: 35.643,60 DM brutto,
 - c) Urlaubsabgeltung für 1973 (8 Monate) und 35 % eines Monatsgehalts (= 735,-- DM) als Urlaubsgeldsowie
- d) ihm ein leistungsbezogenes Zeugnis zu erteilen,

hilfsweise,

das Arbeitsverhältnis aufzulösen und die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung gem. §§ 9 und 10 KSchG zu verurteilen, deren Höhe unter Berücksichtigung aller Umstände mit zwölf Monatsverdiensten festzusetzen sei.



- 4 -

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat vorgetragen, das Arbeitsverhältnis des Klägers zu der Firma M sei zum 31. Dezember 1970 einvernehmlich aufgelöst worden. Die Parteien seien sich jedoch darüber einig gewesen, daß für die Tätigkeit des Klägers die Bestimmungen des seinerzeit mit der Firma M geschlossenen Arbeitsvertrages weitergelten sollten mit Ausnahme der ausdrücklich vereinbarten Abänderungen. Solche seien für die Stellung und die Vergütung des Klägers (Leiter der Inspektion Berlin und feste Gehaltszahlung, früher Bezirksvertreter auf Provisionsbasis) getroffen worden.

Die Kündigung rechtfertige sich aus betrieblichen Erfordernissen. Wirtschaftliche und innerorganisatorische Gründe hätten sie gezwungen, ihren Mitarbeiterstab im Außendienst zum 31. Dezember 1972 aufzulösen und dort sämtliche Mitarbeiter zu entlassen. So habe sie im Jahre 1970 Verluste in Höhe von 800.000,-- DM erlitten, im Jahre 1971 in Höhe von 1.200.000,-- DM und im Jahre 1972 in Höhe von 1.900.000,-- DM. Die Firma M sei bereit gewesen, einen kleineren Teil der Mitarbeiter, darunter auch den Kläger, zu übernehmen. Dieser habe das ihm unterbreitete Angebot, wieder bei M einzutreten, jedoch abgelehnt, obwohl ihm das Gehalt in der bisherigen Höhe habe erhalten bleiben sollen. Daher sei sie gezwungen gewesen, ihm zu kündigen.

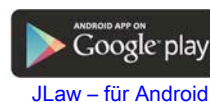
Urlaubsabgeltung und Urlaubsgeld könne der Kläger nicht mehr verlangen, da ihm der anteilige Urlaub für das Jahr 1973 gewährt worden sei. Ein Gehaltsanspruch für die Zeit vom 28. bis zum 30. Juni 1973 stehe ihm nicht zu, da er an diesen Tagen nicht mehr gearbeitet habe. Ein leistungsbezogenes Zeugnis habe sie ihm bereits am 29. Juni 1973 erteilt.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der Revision verfolgt er seine Ansprüche weiter, dabei verlangt er Gehaltsfortzahlung nur noch für die Zeit vom 1. Juli 1973 bis zum 28. Februar 1974. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

- 5 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet, weil dem Kläger nach seinem Hauptvorbringen für die Durchführung eines Kündigungs-schutzverfahrens das Rechtsschutzinteresse fehlt und weil die angegriffene Kündigung bei Berücksichtigung des Hilfs-vorbringens des Klägers nicht sozial ungerechtfertigt ist.

I. Mit seinem Hauptvorbringen, die Beklagte sei nicht seine Arbeitgeberin gewesen, dies sei vielmehr die Firma M

geblieben, kann der Kläger die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte nicht mit Erfolg an-greifen.

1.a) Das Landesarbeitsgericht ist aufgrund der Aussage des Zeugen Z zu dem Ergebnis gelangt, zwischen dem Kläger und der Beklagten sei zum 1. Januar 1971 ein selbständiges Arbeitsverhältnis begründet worden: Die Parteien hätten am 25. August 1970 einen mündlichen Vertrag geschlossen, die Beklagte habe diese mündliche Abmachung mit Schreiben vom 9. September 1970 bestätigt, und daraufhin habe der Kläger am 1. Januar 1971 seinen Dienst bei der Beklagten angetreten. Das Landesarbeitsgericht hat davon Abstand genommen, das frühere Vorstandsmitglied L K der Beklagten zu den Behauptungen des Klägers zu vernehmen, zwischen ihm und der Beklagten habe kein Arbeitsvertrag bestanden, vielmehr habe die Firma M als Muttergesellschaft ihn der Be- klagten als Tochtergesellschaft nur zur vorübergehenden Dienstleistung zur Verfügung gestellt. Seine Ablehnung hat das Landesarbeitsgericht damit begründet, K sei im Ok- tober 1970 zum Vorstandsmitglied bestellt und im September 1971 wieder abberufen worden. Der Vertrag zwischen den Par- teien sei jedoch bereits im August 1970 ausgehandelt und im September 1970 bestätigt worden. Es sei daher nicht ersicht- lich, daß K zu den vom Kläger aufgestellten Behauptun- gen etwas aussagen könne.

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



- 6 -

b) Weiter hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, es treffe zwar zu, daß die Firma M das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt habe. Das sei aber auch nicht erforderlich gewesen, weil es mit Wirkung zum 31. Dezember 1970 einvernehmlich aufgelöst worden sei. Dies ergebe sich daraus, daß die Firma M den Kläger zu diesem Datum bei der Krankenversicherung abgemeldet und die Beklagte ihn neu angemeldet habe und daß in gleicher Weise auch eine Ummeldung bei den Sozialversicherungsträgern und dem Finanzamt vorgenommen worden sei. Überdies habe der Kläger bei der Beklagten eine völlig andere Dienststellung erhalten, er sei jetzt nicht mehr Bezirksvertreter auf Provisionsbasis, sondern Bezirksleiter für die Betriebsorganisation mit festem Gehalt gewesen.

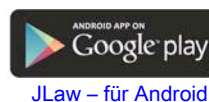
2.a) Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe das Beweisangebot des Klägers zu Unrecht nicht ausgeschöpft. Es spiele keine Rolle, ob der Zeuge K im August 1970 Vorstandsmitglied der Firma M gewesen sei oder nicht. Es komme lediglich auf die in sein Wissen gestellten Tatsachen an, unbeachtlich sei dagegen, aufgrund welcher Umstände er zu seinem Wissen gelangt sei.

b) Weiter wendet die Revision ein, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und der Firma M angenommen. Zwar möge es ein Indiz dafür sein, daß die Abmeldung bei der Krankenversicherung und die Ummeldung bei den Sozialversicherungsträgern und dem Finanzamt aufgrund eines neuen arbeitsrechtlichen Verpflichtungsgrundes erfolgt seien. Andererseits sei jedoch nicht zu verkennen, daß derartige Maßnahmen nicht vom Arbeitnehmer, sondern einseitig vom Arbeitgeber durchgeführt würden und daß sie sich hier lediglich als Vollzug einer rechtsirrigen Auffassung darstellten, die an dem wirklich bestehenden Rechtsverhältnis nichts Ändere. In diesem Zusammenhang hätte es der Feststellung weiterer Umstände zur Stützung der Ansicht des Landesarbeitsgerichts bedurft.

- 7 -



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



3. Die Angriffe der Revision bleiben ohne Erfolg.

Es kann dahinstehen, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers zu der Firma M im gegenseitigen Einvernehmen beendet worden ist oder ob es noch - und in welcher Ausgestaltung - fortbesteht. Es kann weiter dahinstehen, ob die Firma M den Kläger nur für vorübergehende Zeit an die Beklagte abgeordnet hat oder nicht. Jedenfalls setzt sich der Kläger zu seinem Hauptvorbringen, zwischen ihm und der Beklagten seien überhaupt keine Rechtsbeziehungen begründet worden, derartige Beziehungen bestünden nur zwischen ihm und der Firma M, in unlösbaren Widerspruch, wenn er die ihm von der Beklagten ausgesprochen Kündigung durch eine Kündigungsschutzklage angreift mit dem Ziel, die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten und weiter die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer Abfindung zu erreichen. Für die Durchführung einer Kündigungsschutzklage gegen die Beklagte kann dem Kläger kein Rechtsschutzinteresse zuerkannt werden, wenn er gleichzeitig die Arbeitgebereigenschaft der Beklagten bestreitet. Sollte es zutreffen, wie der Kläger geltend macht, daß er nach wie vor Angestellter der Firma M sei, muß er sich an diese wenden oder diese gerichtlich in Anspruch nehmen, wenn er meint, seine Rechtsstellung werde widerrechtlich beeinträchtigt. Im Ergebnis hat das Landesarbeitsgericht daher zu Recht von einer Vernehmung des vom Kläger benannten Zeugen K Abstand genommen.

II. Auch mit seinem Hilfsvortrag, die Kündigung seines zu der Beklagten bestehenden Arbeitsverhältnisses sei rechtsunwirksam, weil sie nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sei, kann der Kläger keinen Erfolg haben.

1. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, die Beklagte habe 1970 mit einem Verlust von 870.000,-- DM, 1971 mit einem Verlust von 1.067.000,-- DM und 1972 mit einem Verlust von 1.900.000,-- DM abgeschlossen. Daraus ergebe sich, daß sie den Außendienst zur Einsparung von Personalkosten aufgelöst habe. Nunmehr sei für die dort beschäftigten Ange-

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



- 8 -

stellten die Aufgabengrundlage entfallen, so daß ihre Entlassung eine betriebsbedingte Maßnahme dargestellt habe.

2. Demgegenüber macht die Revision geltend, die Beklagte sei kein selbständiges Unternehmen, sondern eine 100%ige Tochtergesellschaft der Firma M . Sie bestehe unter ihrem Namen fort. Es sei lediglich ein Teil der Organisation bei M ausgegliedert und dann später zurückgegliedert worden, wobei das Firmendach des Unternehmens dasselbe geblieben sei. Der Kläger gehöre somit weiterhin demselben Betrieb oder Unternehmen im Sinne von § 1 KSchG an. Das Landesarbeitsgericht habe den wirtschaftlichen Zusammenhang zwischen der Firma M und der Beklagten im Sinne der Kündigungsschutzbestimmungen rechtsfehlerhaft gewürdigt. Die Beklagte sei nur als Verlustgesellschaft aus Abschreibungsgründen geschaffen worden. Die Umorganisation des Außendienstes sei daher nicht aus dringenden betrieblichen Erfordernissen vorgenommen, sondern aus Gründen, die dem Kläger nicht entgegengehalten werden könnten.

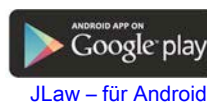
3. Auch diese Rüge greift nicht durch.

In der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist stets die Ansicht vertreten worden, der Kündigungsschutz des § 1 KSchG sei betriebs- und nicht unternehmensbezogen (BAG 3, 155 [158] = AP Nr. 18 zu § 1 KSchG; BAG 20, 345 [352] = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Krankheit [a.E.]; BAG 21, 221 [226 f.] = AP Nr. 19 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu 2 der Gründe]). Ob bei einem kündigungsrechtlich bedeutsamen Fall der Organisationsveränderung im Konzernbereich an dieser Auffassung festzuhalten oder ob zu verlangen ist, daß das seine bisherigen Aufgaben ganz oder teilweise abgebende Unternehmen oder die die Aufgaben übernehmende Konzerngesellschaft verpflichtet ist, für die Unterbringung der nunmehr freigesetzten Arbeitnehmer möglicherweise auch bei dem übernehmenden Betrieb oder Unternehmen oder sonstwie innerhalb des Konzerns zu sorgen, braucht nicht entschieden zu werden; wie das Landesarbeits-

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 9 -

gericht bindend festgestellt hat (§ 561 Abs. 2 ZPO), hat die Beklagte dem Kläger eine Weiterbeschäftigung bei der Firma M - und zwar für das Jahr 1973 mit dem gleichen Gehalt wie bisher bei der Beklagten - angeboten, was dieser jedoch abgelehnt hat. Jedenfalls kann sich der Kläger im Hinblick auf die ihm angebotene Weiterbeschäftigung nicht darauf berufen, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt.

III. Soweit der Kläger mit seinen Zahlungsansprüchen und seinem Verlangen auf Erteilung eines Zeugnisses nicht durchgedrungen ist, hat er mit der Revision Rügen nicht erhoben. Es ist auch nicht ersichtlich, daß das Urteil des Landesarbeitsgerichtes in diesen Punkten fehlerhaft wäre.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Dieterich

Dr. Gehring

Engel

Kunze

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](#)