

Aktenzeichen: 6 AZR 862/78

LAG Berlin

Urteil des BAG vom 11. November 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Abs. 2 u. 3 Betriebsbedingte Kündigung

Leitsätze:

K e i n e



6 AZR 862/78

10 Sa 125/77 Berlin

Verkündet am
11. November 1980

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. November 1980 durch den Richter Roeper als Vorsitzenden, den Richter Dr. Leinemann und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Linde und Carl für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 5. Juni 1978 - 10 Sa 125/77 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision trägt die Klägerin.

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)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die im Jahre 1946 geborene Klägerin ist jugoslawische Staatsangehörige. Sie lebt seit ca. 12 Jahren in West-Berlin, ist verheiratet und hat ein zehnjähriges Kind. Sie war seit dem 20. April 1976 im Berliner Werk der Beklagten als Prüferin im Bereich der Radio-, Plattenspieler- und Cassettenrecorderproduktion tätig. Die Beklagte beschäftigt etwa 700 Arbeitnehmer.

Mit Schreiben vom 28. April 1977 hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Zustimmung des Betriebsrats fristgemäß zum 13. Mai 1977 gekündigt und sich hierbei auf betriebsbedingte Gründe berufen.

Die Klägerin hält die Kündigung für sozial nicht gerechtfertigt und hat vorgetragen, die von der Beklagten genannten Umsatzzahlen seien unsubstantiiert. In Wirklichkeit sei ihr gekündigt worden, weil sie im März und April 1977 jeweils für zehn Tage arbeitsunfähig gewesen sei. Zur sozialen Auswahl könne sie keine Angaben machen, weil sie die Namen der vergleichbaren und sozial stärkeren Arbeitnehmerinnen nicht kenne.

Die Beklagte hat vorgetragen, die unbefriedigende Absatzlage zwingt sie zu betrieblichen Anpassungen und Personaleinschränkungen. Seit Beginn des Jahres 1977 leide die gesamte Branche der Unterhaltungselektronik unter einem ca. 20 %igen Absatzrückgang, wobei der Umsatzrückgang bei den im Berliner Werk der Beklagten gefertigten Rundfunk-, Phono- und Schwarzweiß-Fernsehgeräten besonders ausgeprägt sei. Von April 1976 bis April 1977 sei das Personal von 731 auf 689 Personen reduziert worden. Im April 1977 seien 30 Kündigungen ausgesprochen worden, weitere 20 im Juni 1977. Bei der sozialen Auswahl seien die maßgeblichen Daten berücksichtigt worden. Dabei habe sich gezeigt, daß vergleichbare Arbeitsplätze nur noch mit Mitarbeitern besetzt seien, die im Jahre 1974 oder zuvor, jedenfalls wesentlich vor der Klägerin, eingestellt worden seien.

- 3 -



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



- 3 -

Nachdem in der Güteverhandlung ein klageabweisendes Versäumnisurteil ergangen war, gegen das form- und fristgerecht Einspruch erhoben worden ist, hat die Klägerin beantragt,

unter Aufhebung des Versäumnisurteils vom 22. Juni 1977 festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die mit Schreiben vom 28. April 1977 ausgesprochene Kündigung der Beklagten nicht aufgelöst worden sei.

Die Beklagte hat beantragt, das Versäumnisurteil aufrechtzuerhalten.

Das Arbeitsgericht hat unter Aufhebung des Versäumnisurteils festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die mit Schreiben der Beklagten vom 28. April 1977 ausgesprochene Kündigung nicht aufgelöst worden sei, sondern fortbestehe. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, die Beklagte habe trotz Verlangens der Klägerin nicht im einzelnen die Gründe angegeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt hätten.

Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und das die Klage abweisende Versäumnisurteil aufrechterhalten.

Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Feststellungsantrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nach § 72 ArbGG a.F. zulässig, da das Landesarbeitsgericht sie zugelassen hat. Die Revision ist jedoch nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sei aus betriebsbedingten Gründen sozial gerechtfertigt. Die Beklagte habe von der Klägerin unbestritten vorgetragen, daß der Umsatz im Jahre 1977 im Vergleich zu 1976 um 20 % zurückgegangen sei und daß sie mit Rücksicht auf diese Entwicklung ihr Personal von 731

- 4 -



- 4 -

im April 1976 auf 689 im April 1977 vermindert habe, wovon insgesamt 30 Kündigungen allein im April 1977 ausgesprochen worden seien. Bis zum Juni 1977 habe sie weiteren 20 mit der Klägerin vergleichbaren Arbeitnehmern kündigen müssen. Bei einem überwiegend aus gewerblichen Arbeitnehmern bestehenden industriellen Fertigungsbetrieb reiche dieses Vorbringen aus, um dringende betriebliche Gründe für eine fristgemäße Kündigung der Klägerin anzunehmen.

Die Beklagte habe auch die Sozialauswahl zutreffend vorgenommen. Die Klägerin, deren Ehemann in ungekündigter Stellung beschäftigt sei und die eine achtjährige Tochter habe, habe keine weiteren Tatsachen vorgetragen, die auf eine unzutreffende Sozialauswahl schließen ließen. Auf Verlangen der Klägerin habe die Beklagte auch die Tatsachen dargelegt, die sie zu der Sozialauswahl bewogen hätten. Für die Beklagte sei entscheidend gewesen, daß die Klägerin erst ca. ein Jahr dem Betrieb angehört habe, während alle anderen vergleichbaren Arbeitnehmer mindestens 1 1/4 Jahr länger im Betrieb der Beklagten tätig seien. Mehr habe die Beklagte nicht anzugeben brauchen. Die Klägerin treffe die Darlegungs- und Beweislast für die Tatsachen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG erscheinen ließen. Hieran habe sich durch das erste Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz vom 14. August 1969 nichts geändert.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, die die Klägerin mit Verfahrensrügen nicht angegriffen hat, sind aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

1. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin ist durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner neueren Rechtsprechung in zwei grundlegenden Entscheidungen noch einmal die Grundsätze herausgestellt und verdeutlicht, die für die Darlegung eines dringenden betrieblichen Erfordernisses für eine Kündigung durch den Arbeitgeber gelten. In dem Urteil vom 7. Dezember 1978 - 2 AZR 155/77 - (AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung mit Anmerkung von Reuter = SAE 1979, 141 mit zustimmender Anmerkung von Herschel = EzA Nr. 10 zu § 1 KschG

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Betriebsbedingte Kündigung, mit teilweiser kritischer Anmerkung von Rancke; die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts eine Unterscheidung nach außerbetrieblichen und innerbetrieblichen Gründen zur betriebsbedingten Kündigung vorgenommen. Diese Systematisierung ist in dem zur Veröffentlichung in AP (demnächst AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung) bestimmten Urteil vom 24. Oktober 1979 - 2 AZR 940/77 - bestätigt und fortgeführt worden. Nach beiden angezogenen Entscheidungen hängen die Anforderungen, die an die Darlegung des Arbeitgebers zu stellen sind, entscheidend davon ab, ob er sich zur Begründung dringender betrieblicher Erfordernisse auf außerbetriebliche oder auf innerbetriebliche Gründe beruft.

Außerbetriebliche Gründe, zu denen z.B. Arbeitsmangel oder Umsatzrückgang gehören, können dann eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn hierdurch der Arbeitsanfall so stark zurückgeht, daß das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung für einen oder mehrere Arbeitnehmer entfällt. Bei einem so begründeten dringenden betrieblichen Erfordernis muß der Arbeitgeber die Entwicklung des Umsatzes und dessen Auswirkung auf den Arbeitsplatz im einzelnen darlegen.

Von diesen außerbetrieblichen Kündigungsgründen sind andere betriebliche Umstände, wie z.B. Gewinnverfall oder Unrentabilität des Betriebs zu unterscheiden, die nicht ohne weiteres dringende betriebliche Erfordernisse begründen, weil sie sich nicht unmittelbar durch eine Verringerung der anfallenden Aufgaben auf die einzelnen Arbeitsplätze auswirken. Sie können nur dann eine Kündigung aus innerbetrieblichen Gründen rechtfertigen, wenn der Arbeitgeber die Ertragslage zum Anlaß nimmt, zur Kostenersparnis oder zur Verbesserung des Betriebsergebnisses durch technische oder organisatorische innerbetriebliche Maßnahmen die Zahl der Arbeitsplätze zu verringern.

a) Nach der Begründung des angefochtenen Urteils ist davon auszugehen, daß das Landesarbeitsgericht dringende betriebliche Erfordernisse aus außerbetrieblichen Gründen angenommen hat.



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, ob die zur Begründung dringender betrieblicher Erfordernisse angeführten innerbetrieblichen oder außerbetrieblichen Gründe tatsächlich vorliegen und wie sich diese Umstände im betrieblichen Bereich auswirken (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, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., Rdnr. 311 bis 314).

b) Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht seiner Würdigung zugrunde gelegt und frei von Rechtsfehlern angewandt. Danach leidet die gesamte Branche der Unterhaltungselektronik seit 1977 unter einem Absatzrückgang, der besonders ausgeprägt ist bei Rundfunk-, Phono- und Schwarz-weiß-Fernsehgeräten. Die Beklagte, die in ihrem Werk in Berlin diese Geräte herstellt, hat den Umsatzrückgang in Prozenten und die Personalreduzierung in genauen Zahlen wiedergegeben. Wenn die Klägerin hierzu vorgetragen hat, dieses Vorbringen sei nicht substantiiert, so handelt es sich hierbei lediglich um eine Wertung und nicht um ein Bestreiten im prozessualen Sinne. Da die Klägerin unstreitig als Prüferin im Bereich der Radio-, Plattenspieler- und Cassettenrecorderproduktion eingesetzt war, also in dem Rundfunk- und Phonotechnikbereich, in dem der Auftragsrückgang zu verzeichnen ist, war der Arbeitsplatz der Klägerin von diesem Umsatzrückgang betroffen; denn ihr oblag es, die Einzel- oder Fertigteile einer Prüfung zu unterziehen. Bei einem Produktionsrückgang verringert sich diese Arbeit ebenfalls. Das Landesarbeitsgericht hat den Begriff der betriebsbedingten Kündigung daher in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise angewandt.



2. Die Kündigung ist auch nicht deshalb unwirksam, weil die Beklagte bei der Auswahl soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hätte. Auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber die Gründe darzulegen, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben (§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG). Diesem Verlangen ist die Beklagte nachgekommen.

Das Landesarbeitsgericht hat den Umfang der Auskunftspflicht des Arbeitgebers nicht verkannt.

a) Auf das Verlangen der Klägerin hat die Beklagte mitgeteilt, die Kündigung sei mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgt; darin sei ein Indiz für die ausreichende soziale Auswahl zu sehen. Die Auswahl sei unter Berücksichtigung der maßgeblichen Daten nach § 1 Abs. 3 KSchG erfolgt. Dabei habe sich gezeigt, daß an vergleichbaren Arbeitsplätzen keine Mitarbeiter mehr vorhanden seien, die nach 1974 eingestellt worden seien, während die Klägerin erst seit April 1976 bei ihr beschäftigt gewesen sei.

b) Diese Mitteilung hat das Landesarbeitsgericht zutreffend als ausreichende Auskunft angesehen.

Sinn der Auskunftserteilung ist es, dem Arbeitnehmer ein Abschätzen der Erfolgsaussicht seines Kündigungsschutzprozesses zu ermöglichen. Im Rahmen des § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG kann vom Arbeitgeber nicht verlangt werden, daß er eine vollständige Auflistung der Sozialdaten aller Arbeitnehmer des Betriebes vorlegt. Das Gesetz spricht lediglich von der Angabe der Gründe, die zur Sozialauswahl geführt haben. Gleichzeitig überträgt das Gesetz in § 1 Abs. 3 Satz 4 KSchG dem Arbeitnehmer die Beweislast und damit auch die Darlegungslast für die unrichtige Sozialauswahl. Der Zweite Senat hat in seinem Urteil vom 6. Juli 1978 - 2 AZR 810/76 - (AP Nr. 16 zu § 102 BetrVG 1972 [zu II der Gründe]; auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) ausgeführt, die Pflicht des Arbeitgebers, dem Betriebsrat auf Verlangen die Gründe mitzuteilen oder ergänzen, die zu der sozialen Auswahl geführt hätten, entspreche seiner Verpflichtung aus § 1 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 KSchG. Bei dem letztgenannten Auskunftsverlangen



gez.: Roeper Dr. Leinemann Michels-Holl
 Linde Carl



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos (mobile App)
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS