

Aktenzeichen: 7 AZR 465/77

LAG Baden-Württemberg Urteil des BAG vom 26. September 1980
(Freiburg)

Für das Nachschlagewerk:	Nein
Für die Fachpresse:	Nein
Für die Amtliche Sammlung:	Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Abs. 2 Betriebsbedingte Kündigung;
ArbGG 1953 § 67

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](#)

7 AZR 465/77

8 Sa 44/74 Baden-Württemberg (Freiburg)

Verkündet am
26. September 1980

gez. Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. September 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Sponer und Jubelgas für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 27. Januar 1977 - 8 Sa 44/74 - insoweit aufgehoben, als es die gegen die Wirksamkeit der Kündigung vom 25. Juni 1971 gerichtete Klage abgewiesen hat.

Im übrigen wird die Revision des Klägers zurückgewiesen.

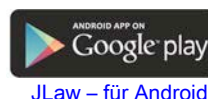
2. Soweit aufgehoben, wird der Rechtsstreit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der am 27. November 1927 geborene Kläger, promovierter Diplomingenieur der Fachrichtung Maschinenbau, wurde von der Beklagten durch Vertrag vom 19. September 1968 im Betrieb K ab 1. Oktober 1968 bis zur Festlegung eines endgültigen Aufgabengebietes als wissenschaftlicher Mitarbeiter für Sonderaufgaben der Entwicklung im Fachgebiet Mechanische Anlagen (MA) gegen ein monatliches Bruttogehalt von 3.000,-- DM eingestellt. Mit Schreiben vom 24. Juli 1969 schlug die Beklagte ihm (unter dem Betreff: Anstellungsvertrag) vor, die Betriebsordnung der Beklagten und ihre Bestimmungen über Ruhegeld zum Bestandteil des Arbeitsvertrages zu machen. Weiter bewilligte sie ihm eine Beteiligungszahlung nach einem näher erläuterten Punktsystem und bezeichnete ihn als stellvertretenden Entwicklungsleiter im Fachgebiet Mechanische Anlagen. Schließlich behielt sie sich Bestimmungen über die besondere Art der Beschäftigung des Klägers und seine Versetzung in eine andere gleichartige oder gleichwertige Stellung innerhalb der A vor. Es war vorgesehen, daß der Kläger Nachfolger des Leiters der Entwicklungsabteilung im Fachgebiet Mechanische Anlagen werden sollte, dessen Ausscheiden aus Altersgründen zum 30. September 1971 bevorstand.

Seit Anfang 1971 kam es zwischen dem Kläger und dem Leiter des Fachgebietes MA, dem Zeugen Sch, zu Meinungsverschiedenheiten, weil der Kläger in Unterredungen und verschiedenen schriftlichen Eingaben insbesondere bemängelte, daß er nicht seinem Verträge und seinen Fähigkeiten entsprechend beschäftigt und nicht ordnungsgemäß organisatorisch eingliedert sei. Im Jahre 1970 war dem Kläger die Entwicklung eines Tonteils an dem Projekt "Didact" übertragen worden. Am 11. Februar 1971 wandte sich der Kläger in zwei Mitteilungen an den Fachbereichsleiter der Beklagten in K (den Direktor P) und warf darin dem Zeugen Sch vor, die Entwicklungsabteilung des Fachgebietes MA seit längerer Zeit aus Entscheidungsprozessen ausgeklammert und sie zur überflüssigen Kostenstelle degradiert zu haben und dem Kläger gegenüber seit etwa einem Jahr eine zermürende Abrüstungs-

- 3 -



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



- 3 -

kampagne zu pflegen, so daß der Kläger keine Möglichkeit habe, eine wirksame Gegenleistung für die durch ihn anfallenden Personalkosten zu erbringen und sein Arbeitspotential abgewrackt werde. Mit Schreiben vom 15. April 1971 bat der Kläger den Leiter der zentralen Personalabteilung der Beklagten, den Zeugen Dr. G , zur Lösung des Konfliktes zwischen ihm und dem Zeugen Sch beizutragen. Mit Schreiben vom gleichen Tage teilte der Kläger dem Direktor P der Beklagten mit, daß er sich, da seine Anwesenheit in seinem Dienstzimmer unmotiviert und nicht zumutbar sei, während der Dienstzeit in seiner Wohnung auf telefonischen Abruf bereit halte. Nach einem weiteren Schreiben des Klägers an den Zeugen Sch vom 12. Mai 1971 wurde der Kläger am 27. Mai 1971 aufgefordert, über seine Arbeiten an dem Vorhaben "Didact" zu berichten. Nach Vorlage seines Berichtes am 3. Juni 1971 wurde er von dem Zeugen Sch unter Eingliederung in die Fachabteilung Magnetbandgeräte angewiesen, diese Arbeiten weiterzuführen. Der Kläger wertete dies in seinem Schreiben vom 4. Juni 1971 an den Direktor P der Beklagten als Demütigung verbunden mit der Absicht, ihn als Führungskraft im Fachgebiet unbrauchbar zu machen. Er fügte hinzu, daß er seit seiner Beschwerde Gespräche mit dem Zeugen Sch in seiner persönlichen Angelegenheit als Privatgespräche verstehe und den "Disziplinarzusammenhang mit Herrn Sch " als ruhend betrachte und sich von der Verpflichtung entbunden fühle, seine Stellung im Betrieb und ihn persönlich betreffende Weisungen von Sch entgegenzunehmen. Daraufhin wurde dem Kläger von der Personalabteilung in K am 15. Juni 1971 vorgeschlagen, das Arbeitsverhältnis bei Fortzahlung der Bezüge zum 30. Juni 1972 selbst zu kündigen. Mit Schreiben vom 25. Juni 1971 kündigte sodann die Beklagte das Arbeitsverhältnis. Das Schreiben hat folgenden Wortlaut:

"Wir nehmen Bezug auf die wiederholt geführten Gespräche wegen ihrer weiteren Tätigkeit im Rahmen des bestehenden Anstellungsverhältnisses.

Wie Ihnen bekannt, hat sich durch eine organisatorische Neugliederung und Zusammenlegung aller Entwicklungsaktivitäten unter eine für N 3 zuständige Entwicklungsleitstelle ergeben, daß die Stelle des Entwicklungsleiters im Fach-

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

gebiet MA, für die Sie vorgesehen waren, entfällt. Auch die Position des stellvertretenden Entwicklungsleiters, die Sie bisher eingenommen haben, wird damit hinfällig.

Entsprechend der von Ihnen bisher wahrgenommenen Aufgabe der Entwicklung am Tonteil für DIDACT hatten wir Ihnen die Weiterführung dieser Arbeit übertragen. Entgegen Ihrer Ansicht handelt es sich dabei durchaus um eine verantwortungsvolle und im Rahmen Ihrer vertraglichen Verpflichtung liegende Aufgabenstellung.

Da Sie es für richtig halten, Ihre Arbeit nach eigenem Gutdünken einzustellen und sich auch weigern, Weisungen von Herrn Sch , Ihrem Vorgesetzten, entgegenzunehmen, sehen wir zudem auch keine Basis mehr für eine zukünftige vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Wir kündigen Ihnen daher das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 30. Juni 1972, nachdem Sie auch unser entgegenkommendes Angebot vom 15. Juni 1971 nicht angenommen haben.

Wir fordern Sie zugleich auf, die Ihnen übertragene Aufgabe der Weiterentwicklung am Tonteil für DIDACT fortzuführen und behalten uns im Weigerungsfalle alle weiteren Rechte vor."

Der Kläger setzte seine Arbeit an dem Projekt "Didact" fort, wandte sich schriftlich an den Direktor P und den Vorstand der A und erhob Kündigungsschutzklage. Mit Schreiben vom 29. Juli 1971 teilte die Beklagte dem Kläger u.a. folgendes mit:

"Um Ihnen und uns unerfreuliche Auseinandersetzungen zu ersparen, die sich aus Ihrer Weiterbeschäftigung ergeben, fordern wir Sie auf, Ihre Tätigkeit für N 3 - KN unverzüglich einzustellen.

Die Fortzahlung Ihres Gehaltes bis zum Ablauf der Kündigungsfrist wird von dieser Maßnahme nicht berührt."

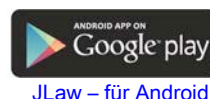
Der Aufforderung, die Tätigkeit einzustellen, ist der Kläger nachgekommen.

Der Kläger hat geltend gemacht, die Kündigung sei sittenwidrig, zumindest sei sie sozial nicht gerechtfertigt. Er hat in erster Linie die Feststellung begehrt, daß die Kündigung nichtig sei; hilfsweise hat er begehrt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden sei. Weiter hat er die Verurteilung der Beklagten

- 5 -



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



verlangt, ihn auf einem Arbeitsplatz in ihrem Unternehmen zu beschäftigen, der dem eines Fachgebiets-Entwicklungsleiters, hilfsweise dem eines stellvertretenden Fachgebiets-Entwicklungsleiters gleichwertig ist. Schließlich hat er die Feststellung begehrt, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihm allen aus der Verletzung ihrer Beschäftigungspflicht bereits entstandenen und in Zukunft noch entstehenden Schaden zu ersetzen, beruhend auf der seit dem 1. Juli 1969 unterlassenen Zuweisung der Tätigkeit des stellvertretenden Entwicklungsleiters des Fachgebiets "Mechanische Anlagen", der Kündigung vom 25. Juni 1971, der Suspendierung vom 29. Juli 1971 sowie auf der Verhinderung des Aufstiegs zum Entwicklungsleiter des Fachgebietes "Mechanische Anlagen" oder in eine gleichartige oder gleichwertige Stellung im Unternehmen seit dem 1. Oktober 1971.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, hilfsweise, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Sie hat geltend gemacht, für das Vorliegen der Sittenwidrigkeit der Kündigung fehle es an jedem Anhaltspunkt. Nicht die in massiver Form gehaltenen Beschwerden des Klägers über seinen Vorgesetzten, Herrn Sch , hätten einen der Kündigungsanlässe gebildet, sondern deren Grundlosigkeit. Keineswegs habe die Kündigung auf der Weigerung des Klägers beruht, einer von ihm als rechtswidrig charakterisierten Versetzung Folge zu leisten, sondern einfach auf dem Fehlen einer anderen Einsatzmöglichkeit nach Beendigung der Entwicklungsarbeiten an dem Lehrgerät "Didact". Im Zeitpunkt der Versetzung des Klägers habe Gewißheit darüber bestanden, daß die Stellen des Entwicklungsleiters und des stellvertretenden Entwicklungsleiters im Fachgebiet MA wegfallen würden. Die Beklagte sei daher gezwungen gewesen, sich auf diese durch die bevorstehende Ausgliederung der computerorientierten Teile gegebene Lage auch in personeller Hinsicht einzustellen. Etwa 1600 bis 1700 Arbeitnehmer hätten dabei in K ausgegliedert werden müssen.

Demgegenüber hat der Kläger geltend gemacht, die Kündigung beruhe wesentlich und ausschlaggebend auf seiner Beschwerde über den Vorgesetzten, Herrn Sch . Dies ergebe sich aus



- 6 -

den Ausführungen der Beklagten, wonach er schon allein aufgrund seiner wiederholten massiven ungehörigen Vorwürfe gegen Herrn Sch mit der Kündigung habe rechnen müssen. Damit werde ihm der Vorwurf gemacht, mit seinem Verhalten gegen Treu und Glauben verstoßen zu haben. Tatsächlich habe er aber mit der Beschwerde in erster Linie die Interessen der Beklagten vertreten. Führe die Wahrnehmung eines betrieblichen Beschwerderechts zur Kündigung, so sei diese als verwerflich anzusehen.

Das Vorliegen betrieblich bedingter Gründe für die Kündigung hat der Kläger bestritten und vorgetragen, durch die zum 1. Januar 1971 angeordnete, am 12. Mai 1971 wieder aufgehobene Organisationsänderung seien lediglich die Arbeitsplätze der drei Fachgebietsleiter weggefallen. Sein eigener Arbeitsplatz habe am Tage des Kündigungsausspruchs vertragsgerecht weiterbestanden. Im übrigen hat der Kläger die Ansicht vertreten, die Beklagte könne sich auf das Vorliegen von betriebsbedingten Gründen auch deswegen nicht berufen, weil sie den entsprechenden Vortrag erst nach der ersten mündlichen Verhandlung des Berufungsrechtszuges, nämlich mit Schriftsatz vom 31. Juli 1972, in den Prozeß eingeführt habe.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben, das Arbeitsverhältnis auf den Hilfsantrag der Beklagten aufgelöst und die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von 14.437,50 DM verurteilt. Gegen dieses Urteil haben der Kläger Berufung mit dem Ziel der Zurückweisung des Auflösungsantrages und die Beklagte Anschlußberufung mit dem Ziel der Klageabweisung eingelegt.

Der Kläger hat im Berufungsverfahren ferner beantragt festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihm den Schaden zu ersetzen, der dadurch entstanden sei und ihm noch entstehen werde, daß er von der Beklagten nicht vertragsgemäß beschäftigt wurde und werde.

Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts aufgehoben und den Antrag der Beklagten auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses zurückgewiesen. Im übrigen hat es die Berufung des Klägers und die Anschlußberufung der Beklagten zurückgewiesen.

- 7 -



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



Gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte Revision eingelegt mit dem Ziel der Abweisung der Kündigungsschutzklage, hilfsweise der Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Mit der Anschlußrevision hat der Kläger das Urteil insoweit angegriffen, wie es seine Klage auf Feststellung der Schadensersatzpflicht der Beklagten abgewiesen hat.

Durch Urteil vom 22. November 1973 hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf die Revision der Beklagten das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache zurückverwiesen. Die Anschlußrevision des Klägers blieb dagegen ohne Erfolg.

Durch Urteil vom 27. Januar 1977 hat das Landesarbeitsgericht auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Die im Wege der Klageerweiterung vom Kläger im Berufungsrechtszug erhobene Klage hat es ebenfalls abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger - mit Ausnahme des auf die Weiterbeschäftigung gerichteten Antrages - sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist insoweit begründet, als sie sich gegen die Wirksamkeit der von der Beklagten mit Schreiben vom 25. Juni 1971 erklärten ordentlichen Kündigung richtet. Im übrigen ist die Revision unbegründet.

I. Hinsichtlich des gegen die Wirksamkeit der Kündigung gerichteten Feststellungsantrages war das angefochtene Urteil aufzuheben, weil das Landesarbeitsgericht noch nicht die nach Abschluß des erneuten Berufungsverfahrens ergangenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urt. v. 7. Dezember 1978 - 2 AZR 155/77 -, AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]; BAG, Urt. v. 24. Oktober 1979 - 2 AZR 940/77 - [demnächst] AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]) zur Frage des Umfangs der dem Arbeitgeber bei einer betriebsbedingten Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG obliegenden Darlegungslast berücksichtigen konnte. Bei Zugrundelegung dieser neueren Rechtsprechung des Bundes-



- 8 -

arbeitsgerichts (aa0) erweist sich das angefochtene Urteil insofern als rechtsfehlerhaft, als es zu geringe Anforderungen an die der Beklagten gemäß § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG obliegende Darlegungslast gestellt hat.

1. Das Landesarbeitsgericht ist nach der Zurückverweisung des Rechtsstreits aufgrund einer erneuten Beweisaufnahme zu dem Ergebnis gelangt, daß die Kündigung der Beklagten durch das Vorliegen von dringenden betrieblichen Erfordernissen sozial gerechtfertigt im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG sei.

Im einzelnen hat es folgendes angenommen:

Zwischen den Parteien sei es unstreitig, daß zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruches (25. Juni 1971) die zwischen der Beklagten und der Firma N wegen der Übernahme der Abteilung Peripheriegeräte geführten Verhandlungen soweit konkretisiert gewesen seien, daß mit der unmittelbar bevorstehenden Ausgliederung der Abteilung habe gerechnet werden müssen. Die vom Kläger vertretene Ansicht, wonach erst mit dem Zustandekommen eines Übernahmevertrages von dem Vorliegen eines dringenden betrieblichen Erfordernisses ausgegangen werden könne, sei abzulehnen. Dieser Standpunkt verkenne, daß der Unternehmer stets vorausschauend planen müsse und nicht abwarten könne, bis Umstände eingetreten seien, die zu einer die Gesamtheit des Unternehmens beeinträchtigenden wirtschaftlichen Belastung führten. Dies wäre aber beispielsweise dann der Fall, wenn er bei Arbeitsverhältnissen mit langdauernden Kündigungsfristen günstige Kündigungszeitpunkte verstreichen ließe.

2. Da sich nach der Zurückverweisung des Rechtsstreits insofern ein neuer Sachverhalt ergeben hat, als die Parteien zur Frage des Vorliegens von dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG neue tatsächliche Ausführungen gemacht haben, entfällt für den Senat insoweit eine Bindung nach § 565 Abs. 2 ZPO an das im vorliegenden Rechtsstreit ergangene Urteil des Zweiten Senats vom 22. November 1973 - 2 AZR 543/72 - (AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung).

- 9 -



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



a) Entgegen der Ansicht der Revision ist die auf § 67 ArbGG gestützte Rüge unbegründet, wonach das Landesarbeitsgericht die erst im Berufungsrechtszug vorgetragene betriebsbedingten Gründe für die soziale Rechtfertigung der Kündigung als verspätet habe zurückweisen müssen. In der Revisionsinstanz kann nur die Nichtzulassung neuen Vorbringens durch das Berufungsgericht gerügt werden; die - möglicherweise - rechtswidrig erfolgte Zulassung verspäteten Vorbringens ist dagegen unanfechtbar (vgl. BAG 19, 66 [75] = AP Nr. 5 zu § 282 BGB [zu VII der Gründe]; Grunsky, ArbGG, 3. Aufl., § 67 Rn. 9 m.w.N.).

b) Da sich die Revision des Klägers hinsichtlich der gegen die Wirksamkeit der Kündigung erhobenen Feststellungsklage bereits wegen Verletzung des § 1 Abs. 2 KSchG als begründet erweist, kann es offenbleiben, ob die vom Kläger erhobenen Verfahrensrügen zulässig und begründet sind.

3. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in dem Urteil vom 7. Dezember 1978 (aa0) grundsätzlich zu der Frage Stellung genommen, welche Anforderungen bei einer mit dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG begründeten Kündigung an die dem Arbeitgeber obliegende Darlegungslast zu stellen sind. Nach der Ansicht des Zweiten Senats hängen die Anforderungen an den Umfang und den Inhalt der Darlegung des Arbeitgebers jeweils davon ab, ob der Arbeitgeber sich zur Begründung dringender betrieblicher Erfordernisse auf außerbetriebliche oder auf innerbetriebliche Gründe beruft. Im einzelnen hat der Zweite Senat (vgl. Urt. v. 7. Dezember 1978 [aa0] und Urt. v. 24. Oktober 1979 [aa0]) folgende grundsätzliche Ausführungen zur Frage der Darlegungslast bei einer betriebsbedingten Kündigung gemacht:

Im Kündigungsschutzprozeß trifft den Arbeitgeber nach § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG in vollem Umfange 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



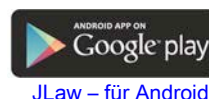
Arbeitnehmer auf die Begründung der Kündigung einläßt (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu I 3 b der Gründe]).

Wenn sich der Arbeitgeber auf "Umsatzrückgang", "Gewinnverlust" oder "einschneidende Rationalisierungsmaßnahmen" beruft, darf er sich nicht auf schlagwortartige Umschreibungen beschränken. Er muß seine tatsächlichen Angaben vielmehr so im einzelnen darlegen (substantiieren), daß sie vom Arbeitnehmer mit Gegenteilssachen bestritten und vom Gericht überprüft werden können. Vom Arbeitgeber ist darüber hinaus insbesondere darzulegen, wie sich die von ihm behaupteten Umstände unmittelbar oder mittelbar auf den Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers auswirken. Der Vortrag des Arbeitgebers muß erkennen lassen, ob durch eine innerbetriebliche Maßnahme oder einen außerbetrieblichen Anlaß der Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers wegfällt oder ob hierdurch unmittelbar zwar ein anderer Arbeitnehmer betroffen wird, dieser aber aus betrieblichen oder persönlichen Gründen (§ 1 Abs. 3 KSchG) auf den Arbeitsplatz oder in die Abteilung des gekündigten Arbeitnehmers versetzt werden soll (vgl. dazu BAG vom 1. Juli 1976 - 2 AZR 322/75 -, AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung = AR-Blattei, Kündigungsschutz Entsch. 163).

4. Bei Beachtung dieser Grundsätze, an die sich der erkennende Senat anschließt, erweist sich der Vortrag der Beklagten als noch nicht hinreichend substantiiert.

Selbst wenn man zugunsten der Beklagten davon ausgeht, daß der Kläger die Behauptung der Beklagten zugestanden hat, wonach die Verhandlungen mit der Firma N zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruches soweit konkretisiert gewesen seien, daß mit der unmittelbar bevorstehenden Ausgliederung der Abteilung Peripheriegeräte habe gerechnet werden müssen, so liegt hierin noch nicht die schlüssige Darlegung von dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG.

a) Wie der Zweite Senat bereits in dem Urteil vom 27. Februar 1958 (BAG 6, 1 = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung)



entschieden hat, reichen Arbeitsmangel und geplante Rationalisierungsmaßnahmen für eine betriebsbedingte Kündigung nur dann aus, wenn sie bereits "greifbare Formen" angenommen haben. 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 entsprechende innerbetriebliche oder außerbetriebliche Gründe (z.B. Rationalisierungsmaßnahmen, Einschränkung der Produktion, Arbeitsmangel, Umsatz- oder Gewinnrückgang, Ausgliederung von Betriebsabteilungen oder von Betriebsteilen zwecks Firmengründung unter Beteiligung eines dritten Unternehmens) zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruches bereits "greifbare Formen" angenommen haben, hat der insoweit darlegungspflichtige Arbeitgeber (§ 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG) im einzelnen darzutun. Dabei darf er sich nicht auf schlagwortartige Umschreibungen beschränken. Er muß seine tatsächlichen Angaben vielmehr so im einzelnen darlegen (substantiieren), daß sie vom Arbeitnehmer mit Gegentatsachen bestritten und vom Gericht überprüft werden können. Dabei hängt es von den Umständen des Einzelfalles ab, unter welchen Voraussetzungen eine innerbetriebliche Maßnahme oder ein außerbetrieblicher Anlaß "greifbare Formen" angenommen hat. Hängt die geplante innerbetriebliche organisatorische Veränderung - wie hier - von der Willensentschließung eines Dritten ab, so hat der Arbeitgeber darüber hinaus die Umstände darzutun, aus denen ersichtlich ist, daß bereits im Zeitpunkt der Kündigung ausreichend objektive Umstände vorhanden sind, die sowohl den Zeitpunkt als auch die Art und Weise der Durchführung der geplanten unternehmerischen Maßnahme als sicher erscheinen lassen. Hierzu gehört insbesondere eine genaue Schilderung des Verhandlungsstandes zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruches sowie die Darstellung der Auswirkungen der geplanten unternehmerischen Maßnahme auf den zu kündigenden Arbeitnehmer.

Entgegen der Ansicht der Revision bedarf es in den Fällen der vorliegenden Art nicht der Darlegung seitens des Arbeitgebers, daß bereits rechtsgeschäftlich verbindliche Abmachungen mit einem dritten Unternehmen getroffen worden sind. Es genügt



- 12 -

vielmehr, wenn der Arbeitgeber konkrete Umstände (z.B. das Vorliegen eines verbindlichen Beschlusses des für die Durchführung einer innerbetrieblichen Maßnahme zuständigen Entscheidungsgremiums oder das Vorhandensein eines verbindlichen Vertragsangebots) darlegt und im Bestreitensfalle beweist, aufgrund derer bereits im Zeitpunkt des Kündigungsausspruches davon auszugehen ist, daß die zum Fortfall des Arbeitsplatzes führende innerbetriebliche oder außerbetriebliche Maßnahme spätestens bis zum Ablauf der Kündigungsfrist durchgeführt wird.

b) Eine Anwendung dieser Grundsätze führt zu dem Ergebnis, daß die Beklagte in dem erneuten Berufungsverfahren der ihr gemäß § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG obliegenden Darlegungslast bislang noch nicht in dem erforderlichen Umfange nachgekommen ist.

Die von der Beklagten aufgestellte Behauptung, wonach zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruches die Verhandlungen mit der Firma N soweit konkretisiert gewesen seien, daß mit der unmittelbar bevorstehenden Ausgliederung der Abteilung Peripheriegeräte habe gerechnet werden müssen, ist zu allgemeingehalten. Sie gibt weder genauen Aufschluß über den genauen Verhandlungsstand mit der Firma N noch läßt sie erkennen, zu welchem Zeitpunkt mit der Durchführung der unternehmerischen Maßnahme zu rechnen gewesen ist.

c) Das Landesarbeitsgericht wird in dem erneuten Berufungsverfahren zunächst tatsächliche Feststellungen zu dem genauen Verhandlungsstand im Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung treffen müssen. Es wird insbesondere aufzuklären haben, ob bereits zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruches insoweit eine Einigung mit der Firma N erzielt worden ist, daß für den Fall des Zustandekommens der geplanten Firmenneugründung eine Weiterbeschäftigung des Klägers in dem neu zu gründenden gemeinsamen Unternehmen aufgrund entsprechender organisatorischer Veränderungen nicht in Betracht gekommen wäre. Das Landesarbeitsgericht hat weiterhin bislang noch keine ausreichenden tatsächlichen Feststellungen hinsichtlich

- 13 -



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



der Frage getroffen, welche Maßnahmen die Beklagte im Falle eines Scheiterns der Verhandlungen mit der Firma N getroffen hätte. Sollte sich im erneuten Berufungsverfahren herausstellen, daß die Beklagte zum Zeitpunkt der Kündigung noch keine Einigung mit der Firma N über die Durchführung einer zum Fortfall der Stellen des Entwicklungsleiters sowie des stellvertretenden Entwicklungsleiters im Fachgebiet "Mechanische Anlagen" erzielt haben sollte, so wird es aufzuklären haben, ob und gegebenenfalls welche organisatorischen Maßnahmen die Beklagte für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen mit der Firma N geplant hat.

5. Da noch nicht abschließend beurteilt werden kann, ob die Kündigung der Beklagten durch das Vorliegen von dringenden betrieblichen Erfordernissen i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt ist, konnte der Senat mangels entsprechender Tatsachenfeststellungen auch nicht prüfen, ob die betriebsbedingten Kündigungsgründe lediglich vorgeschoben sind. Die Entscheidung über die Frage, ob die Kündigung wegen Verstoßes gegen die guten Sitten gemäß § 138 BGB nichtig ist, hängt aber entscheidend von dieser Vorfrage ab (vgl. BAG 9, 263 [267] = AP Nr. 42 zu § 626 BGB [zu IV der Gründe]; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 13 Anm. 40), so daß dem Senat auch insoweit eine abschließende Beurteilung verwehrt ist.

6. Der Rechtsstreit war schließlich auch hinsichtlich des von der Beklagten hilfsweise gestellten Auflösungsantrages an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, da hierüber erst nach Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung entschieden werden kann.

II. Die Revision ist dagegen insoweit unbegründet, als der Kläger die Feststellung begehrt, daß die Beklagte ihm wegen nicht vertragsgemäßer Beschäftigung schadenersatzpflichtig sei.

Ob das Landesarbeitsgericht zu Recht das Bestehen eines derartigen Schadenersatzanspruches verneint hat, kann offenbleiben. Die von dem Kläger erhobene Feststellungsklage ist unzulässig, weil es an einem alsbaldigen Feststellungsinteresse



