

Aktenzeichen: 7 AZR 675/78

LAG Rheinland-Pfalz

Urteil des BAG vom 17. Oktober 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Abs. 2 Betriebsbedingte Kündigung,
§§ 17 ff.; AFG §§ 63 ff.; ZPO §§ 528, 565 a;
ArbGG 1953 § 67

Leitsätze:

1. Während einer Kurzarbeitsperiode sind betriebsbedingte Kündigungen nach § 1 Abs. 2 KSchG nicht ausgeschlossen.
2. Hat ein Arbeitgeber wegen eines vorübergehenden Arbeitsmangels (§ 63 Abs. 1 Satz 1 AFG) Kurzarbeit eingeführt, so ist eine betriebsbedingte Kündigung nur dann sozial gerechtfertigt (§ 1 Abs. 2 KSchG), wenn über die Gründe, die zur Einführung von Kurzarbeit geführt haben, weitergehende inner- oder außerbetriebliche Gründe vorliegen, die ergeben, daß nicht nur vorübergehend, sondern auf (unbestimmte) Dauer für den gekündigten Arbeitnehmer das Bedürfnis der Weiterbeschäftigung entfallen ist.



7 AZR 675/78

6 Sa 784/77 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
17. Oktober 1980

Im Namen des Volkes!

gez. Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 17. Oktober 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Gossen und Deckert für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 19. Mai 1978 - 6 Sa 784/77 - 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 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 1. Januar 1975 als Formermeister im Angestelltenverhältnis mit einer monatlichen Vergütung von zuletzt ca. 3.100,-- DM brutto beschäftigt.

Bei der Beklagten waren in der Zeit von 1972 bis 1975 ca. 100 gewerbliche Arbeitnehmer und 17 Angestellte und im Jahre 1976 92 gewerbliche Arbeitnehmer und 16 Angestellte tätig. In den Monaten März und April 1976 führte die Beklagte Kurzarbeit ein. Seit dem 1. Oktober 1976 wurde im Betrieb der Beklagten an einem Tag pro Woche und seit dem 11. Februar 1977 an zwei Tagen pro Woche kurzgearbeitet.

Mit Schreiben vom 11. Februar 1977 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers ordentlich zum 31. März 1977 mit der Begründung, es bestehe ein erheblicher Auftragsmangel. Außer dem Kläger entließ die Beklagte im Februar 1977 noch sieben gewerbliche Arbeitnehmer.

Der Kläger hält die Kündigung nicht durch das Vorliegen von dringenden betrieblichen Erfordernissen gerechtfertigt. Seine ursprüngliche Rüge, die Kündigung sei auch wegen eines Fehlers in der sozialen Auswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG sozialwidrig, hat er nicht mehr aufrechterhalten.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß durch die von der Beklagten am 14.2.1977 ausgesprochene Kündigung das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht beendet worden ist.

Die Beklagte hat beantragt,

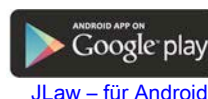
die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat sie vorgetragen: Die Auftragslage sowie die auf absehbare Zeit bestehende Unterbeschäftigung seien für die Entlassung des Klägers bestimmend gewesen. So sei bereits seit 1974 die Jahreserzeugung der Gießerei, in der der Kläger tätig gewesen sei und die ca. 85 % ihres Gesamtbetriebs ausmache, von 3.700 auf 3.400 t zurückgegangen; diese Tendenz habe sich im Jahre 1976 bis in das Jahr 1977

- 3 -



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



- 3 -

hinein noch verstärkt. Die Auftragslage in der Gießerei habe sich ebenfalls ständig verschlechtert (1.1.1974: 1.183 t; 1.1.1976: 965 t; 1.1.1977: 787 t; 31.1.1977: 703 t). Aus diesen Gründen habe ab 1.10.1976 Kurzarbeit für den gesamten Betrieb an einem Tag der Woche eingeführt werden müssen. Ab dem 11. Februar 1977 habe man die Kurzarbeit auf zwei Tage pro Woche ausdehnen und zugleich Entlassungen vornehmen müssen, da sich die Auftragslage und die Kapazitätsauslastung nicht verbessert, sondern weiter verschlechtert hätten. Dabei sei auch wesentlich, daß aufgrund von Umfragen bei Kunden mit keiner Verbesserung der Auftragslage zu rechnen gewesen sei.

Mit der Entlassung des Klägers sei auch die Aufgabenverteilung geändert worden, was wegen des Arbeitsrückganges geboten gewesen sei. Der Kläger sei für die Führung des Schmelzbetriebes und die Überwachung der Groß- und Mittelformerei zuständig gewesen. Der weitere Formermeister, Herr V , sei seinerzeit für die Kleinformerei, die Kernmacherei, die Sandaufbereitung und das Ausbildungswesen zuständig gewesen. Nach der Entlassung des Klägers habe Herr V sein altes Aufgabengebiet in eingeschränktem Umfang versehen und daneben die ebenfalls arbeitsmäßig verringerte Groß- und Mittelformerei überwacht. Verschiedene Tätigkeiten aus den früheren Meisterbereichen seien neu verteilt worden, insbesondere seien der Schmelzbetrieb mit Eisenverteilung und die Kernbereitstellung in der Kernmacherei bewährten gewerblichen Arbeitnehmern übertragen worden, deren ursprünglicher Aufgabenbereich ebenfalls eingeschränkt worden sei. Schließlich seien auch Gründe im Verhalten des Klägers (Führungsschwäche) Anlaß für die Kündigung gewesen.

Der Kläger hat hierauf im wesentlichen folgendes erwidert: Die von der Beklagten vorgetragene Entwicklung des Auftragsbestandes sowie der Produktion werde nicht bestritten. Die Beklagte müsse jedoch Kurzarbeit gleichmäßig auf alle Mitarbeiter verteilen und dürfe keine Entlassungen vornehmen. Im übrigen hätte die Beklagte den personell überbesetzten Apparatebau abbauen müssen, wo auch die eigentlichen Verluste

- 4 -



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



- 4 -

entstanden seien, nicht aber die Formerei, die rentabel gearbeitet habe. Die angeblichen Änderungen in der Aufgabenverteilung könnten auch nicht von Dauer sein, da die Arbeitsbelastung von dem verbleibenden Meister in der Gießerei nicht bewältigt werden könne. Die Gründe, die die Beklagte für seine verhaltensbedingte Kündigung anführe, seien unzutreffend.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat unter Bezugnahme auf die im Urteil des Arbeitsgerichts enthaltenen Ausführungen angenommen, die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung sei nicht sozial ungerechtfertigt, weil wegen des Auftragsmangels und wegen des dadurch bedingten Rückgangs der Produktion dringende betriebliche Gründe für die Entlassung vorhanden gewesen seien. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme sei davon auszugehen, daß durch den Rückgang der Auftragseingänge und die Rückläufigkeit der Produktion ein akuter Arbeitsmangel bestanden habe. Die Produktion sei nach den glaubhaften Bekundungen des Zeugen L wegen der Auftragseinbußen in den vorausgegangenen Monaten von 300 bis 350 t auf ca. 200 bis 210 t zurückgegangen; deswegen habe man auch nach dem Ausscheiden des Klägers dessen Aufgaben auf andere Arbeitnehmer verteilt, wie ebenfalls der Zeuge L erklärt habe. Die Auffassung des Klägers, während der Dauer der Kurzarbeit dürften keine Kündigungen ausgesprochen werden, sei unzutreffend. Die Einführung von Kurzarbeit im Sinne von §§ 63 ff. AFG verfolge ausschließlich arbeitseinsatzpolitische Ziele; der individuelle Schutz des einzelnen Arbeitnehmers

- 5 -



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



stehe nicht im Vordergrund. Auch soweit Kurzarbeit eingeführt sei, verbleibe dem Kläger nur der in § 1 KSchG geregelte allgemeine Kündigungsschutz, es sei denn, es lägen die Voraussetzungen der §§ 17 ff. KSchG vor, was hier aber nicht der Fall sei.

Das Landesarbeitsgericht hat weiterhin ausgeführt, die erstmals in der mündlichen Verhandlung vom 19. Mai 1978 vorgebrachte (und von der Beklagten bestrittene) Behauptung des Klägers, die Beklagte habe unmittelbar nach Ausspruch der Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers Einstellungsverhandlungen mit dem jetzt neueingestellten Meister geführt, habe nicht berücksichtigt werden können. Der Vortrag sei einerseits unsubstantiiert, andererseits verspätet und könne daher nicht berücksichtigt werden (§ 67 ArbGG 1953, § 528 ZPO). Die Vernehmung des vom Kläger benannten Meisters hätte zu einer nicht unbeträchtlichen Verzögerung des Rechtsstreites geführt.

2. An die dieser Wertung zugrunde liegenden tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist das Revisionsgericht gebunden, da der Kläger hiergegen keine durchgreifenden Verfahrensrügen erhoben hat. Der Senat hat die von der Revision erhobenen Verfahrensrügen eingehend geprüft und ist zu dem Ergebnis gekommen, daß diese allesamt unzulässig sind. Von einer Begründung wird gemäß § 565 a ZPO abgesehen.

3. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Prüfung der sozialen Rechtfertigung der Kündigung ist in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar.

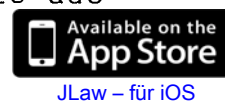
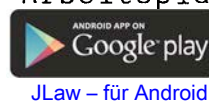
a) Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffes. Der Nachprüfung durch das Revisionsgericht unterliegt nur, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff der sozialwidrigen Kündigung selbst verkannt oder ob es bei der Unterordnung des Sachverhaltes unter die Rechtsnorm des § 1 Abs. 2 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob es bei der gebotenen Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat (ständige Rechtsprechung des BAG: vgl. 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; BAG AP Nr. 71 zu § 1 KSchG; BAG 6, 1 [6] = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu III 3 der Gründe]; AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Bei Anwendung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes ist davon auszugehen, daß das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des betrieblichen Erfordernisses im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG zutreffend angewandt hat.

b) Eine ordentliche Kündigung ist nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG u.a. dann sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht 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 oder Umstellungen oder Einschränkung der Produktion) oder durch außerbetriebliche Gründe (z.B. Auftragsmangel oder Umsatzrückgang) ergeben. Diese betrieblichen Erfordernisse müssen "dringend" sein und eine Kündigung im Interesse des Betriebes notwendig machen. Diese weitere Voraussetzung ist erfüllt, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich ist, der betrieblichen Lage durch andere Maßnahmen auf technischem, organisatorischem oder wirtschaftlichem Gebiet als durch eine Kündigung zu entsprechen. Die Kündigung muß wegen der betrieblichen Lage unvermeidbar sein (vgl. BAG 16, 134 [136] und BAG 21, 248 [255] = AP Nr. 14 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu II der Gründe] und BAG AP Nr. 20 zu § 1 KSchG zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu 2 der Gründe]; BAG AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Ein Umsatzrückgang kann dann eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn dadurch der Arbeitsanfall so zurückgeht, daß für einen oder mehrere Arbeitnehmer das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung entfällt (vgl. BAG 16, 134 [137] = AP Nr. 14 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu III der Gründe]). Gewinnverfall oder Unrentabilität des Betriebs führen nicht ohne weiteres zu dringenden betrieblichen Erfordernissen, weil sie auf den verschiedensten Gründen beruhen können und sich nicht unmittelbar auf die Arbeitsplätze aus-



wirken. Diese außerbetrieblichen Umstände können aber eine betriebsbedingte Kündigung dann rechtfertigen, wenn sie der Arbeitgeber zum Anlaß nimmt, zum Zwecke der Kostenersparnis durch Rationalisierungsmaßnahmen innerbetriebliche Veränderungen durchzuführen, durch die 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 21, 248 [255] = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu 2 der Gründe]; BAG AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Auch wenn durch außer- oder innerbetriebliche Gründe der bisherige Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers entfällt, ist eine Kündigung nur dann durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt, wenn dem Arbeitgeber eine andere Weiterbeschäftigung nicht möglich oder nicht zumutbar ist (vgl. BAG AP Nr. 4 und Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Bei außerbetrieblichen Gründen ist darüber hinaus zu prüfen, ob Kündigungen nicht durch andere innerbetriebliche Maßnahmen (insbesondere Arbeitsstreckung) vermieden werden können (vgl. BAG AP Nr. 19 zu § 1 KSchG und BAG 16, 134 = AP Nr. 14 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; BAG AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

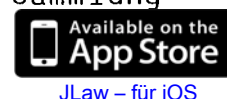
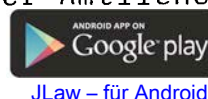
Die organisatorischen Maßnahmen, die der Arbeitgeber trifft, um seinen Betrieb dem Umsatzrückgang oder der verschlechterten Ertragslage anzupassen, sind nicht auf ihre Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit, wohl aber daraufhin nachzuprüfen, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sind (vgl. 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 e der Gründe] sowie BAG AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II 1 b der Gründe], die Entscheidung ist zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; vgl. weiter Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz. 104 b m.w.N.). Vom Gericht voll 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 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 [zu I]; G. Schmidt, AR-Blattei, "Kündigungsschutz IV" Abschnitt B II und C II sowie Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., S. 130 f. [Rdnr. 311 - 314]).

Im Kündigungsschutzprozeß trifft den Arbeitgeber nach § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG im vollen Umfang 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 eine schlagwortartige Umschreibung beschränken. Er muß seine tatsächlichen Angaben so im einzelnen darlegen (substantiieren), daß sie vom Arbeitnehmer mit Gegen-tatsachen 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 versetzt werden soll (vgl. dazu BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung und BAG AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II 1 b der Gründe], beide Entscheidungen sind zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichtes).



- 9 -

c) An diese Grundsätze hat sich das Landesarbeitsgericht im Streitfall gehalten.

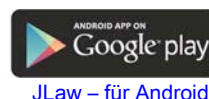
Es ist rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, daß die Beklagte ausreichend - dies ist angesichts des ins einzelne gehenden Sachvortrages der Beklagten nicht zu beanstanden - dargetan hat, daß ein erheblicher Auftrags- und Produktionsrückgang zu verzeichnen war und daß die Beklagte dies zum Anlaß genommen hat, Aufgabenumverteilungen vorzunehmen, d.h. insbesondere die bislang vom Kläger wahrgenommenen Aufgaben auf den verbleibenden Meister und weitere gewerbliche Arbeitnehmer zu verteilen. Es hat dies aufgrund der Beweisaufnahme auch für erwiesen angesehen, und hieran ist das Revisionsgericht mangels durchgreifender Rügen gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO).

Dafür, daß die von der Beklagten vorgenommene organisatorische Maßnahme offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich wäre, fehlt es an substantiiertem Vortrag des Klägers. Die Darlegungs- und Beweislast für die Umstände, aus denen sich ergeben soll, daß eine Unternehmerentscheidung für das Gericht ausnahmsweise nicht bindend ist, trägt der Arbeitnehmer, der sich darauf beruft (BAG, Urteil vom 13. Dezember 1979 - 2 AZR 97/78 - [unveröffentlicht]). Der Kläger hat darauf verwiesen, daß die Beklagte den personell überbesetzten Apparatebau hätte abbauen müssen. Aus diesem Vortrag ergibt sich nicht, daß die von der Beklagten ergriffene organisatorische Maßnahme unsachlich, unvernünftig oder willkürlich wäre. Wenn der Kläger darüber hinaus meint, die Änderungen der Aufgabenverteilung könnten wegen der Arbeitsbelastung für den verbleibenden Meister nicht von Dauer sein, so läßt sich hieraus ebenfalls kein Hinweis auf das Vorliegen einer offenbar unsachlichen, unvernünftigen oder willkürlichen Rationalisierungsmaßnahme entnehmen. Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht den Vortrag des Klägers, die Beklagte habe unmittelbar nach Ausspruch der Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers Einstellungsverhandlungen mit dem jetzt neu eingestellten Meister geführt, für nicht substantiiert erachtet. Der Vortrag des Klägers läßt nicht erkennen, daß

- 10 -



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



bereits zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung Umstände vorgelegen haben, welche die von der Beklagten durchgeführte Umverteilung der Aufgabenbereiche unsachlich, unvernünftig oder willkürlich erscheinen lassen. Auch der Umstand, daß die Beklagte hinsichtlich des Verhaltens des Klägers Beanstandungen vorgebracht hat, spricht nicht zwingend für die Annahme, die innerbetriebliche Maßnahme sei unsachlich, unvernünftig oder willkürlich gewesen.

d) Das Landesarbeitsgericht ist auch zu Recht davon ausgegangen, daß während einer Kurzarbeitsperiode betriebsbedingte Kündigungen nach § 1 Abs. 2 KSchG nicht ausgeschlossen sind.

Die Einführung von Kurzarbeit und die Gewährung von Kurzarbeitergeld gemäß §§ 63 ff. AFG verfolgen ausschließlich arbeitseinsatzpolitische Ziele. Dabei ist der individuelle Schutz des einzelnen Arbeitnehmers hinsichtlich des Bestandes seines Arbeitsverhältnisses nur der Reflex dieser arbeitseinsatzpolitischen Regelung (ähnlich Hueck, aaO, Vorbem. zu §§ 17 ff. Rz. 4 ff.). Dies ergibt sich eindeutig bereits aus § 63 Abs. 1 Satz 2 AFG, worin zum Ausdruck kommt, daß Kurzarbeitergeld nicht zu gewähren ist, soweit bei einem erheblichen Mangel an Arbeitskräften die Lage auf dem Arbeitsmarkt die Vermittlung der Arbeitnehmer in andere zumutbare Arbeitsverhältnisse erfordert. Im selben Sinne äußern sich die Materialien (vgl. Entwurf eines Arbeitsförderungsgesetzes, BT-Drucksache V/2291, S. 70). Auch soweit Kurzarbeit im Betrieb eingeführt ist, hat dies nicht zwingend zur Folge, daß der Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung nicht wirksam aussprechen könnte. Es besteht keine derartige Sperrwirkung. Die in einer Kurzarbeitsphase ausgesprochenen Kündigungen sind nach den Grundsätzen des § 1 Abs. 2 KSchG daraufhin zu überprüfen, ob sie sozial ungerechtfertigt sind.

Hat allerdings ein Arbeitgeber Kurzarbeit eingeführt, was voraussetzt, daß er aufgrund einer nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten vorzunehmenden Zukunftsprognose von einem vorübergehenden Arbeitsmangel (§ 63 Abs. 1 Satz 1 AFG) ausgeht, so ist eine betriebsbedingte Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG nur dann gerechtfertigt, wenn über die Gründe,



die zur Einführung von Kurzarbeit geführt haben, weitergehende inner- oder außerbetriebliche Gründe vorliegen, die ergeben, daß nicht nur vorübergehend, sondern auf Dauer für den gekündigten Arbeitnehmer das Bedürfnis der Weiterbeschäftigung entfallen ist. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn der Arbeitgeber während einer Kurzarbeitsperiode Rationalisierungsmaßnahmen oder organisatorische Umstellungen vornimmt, durch die der Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers nicht nur vorübergehend, sondern auf (unbestimmte) Dauer wegfällt.

Auch unter Anwendung dieser Grundsätze erweist sich das Urteil des Landesarbeitsgerichts als rechtsfehlerfrei. Die Beklagte hat am 11. Februar 1977 die Kurzarbeit von bisher einem auf zwei Tage pro Woche erhöht und zugleich am 11. Februar 1977 dem Kläger gekündigt, um eine neue Aufgabenverteilung vorzunehmen, die zum Wegfall des Arbeitsplatzes des Klägers führte. Darin liegt der zusätzliche innerbetriebliche Grund in dem oben geforderten Sinne.

e) Die vom Landesarbeitsgericht unter Bezugnahme auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts vorgenommene Interessenabwägung liegt innerhalb des den Tatsachengerichten zustehenden Beurteilungsspielraums und ist daher revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Bei einer betriebsbedingten Kündigung bedarf es der Prüfung, ob der betriebliche Grund gewichtig genug ist, um die Kündigung als sozial gerechtfertigt erscheinen zu lassen. Hierzu ist eine Interessenabwägung notwendig. Eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen ist dann nicht sozial gerechtfertigt, wenn die zu erwartenden Vorteile des Arbeitgebers zu den Nachteilen, die sich für den Arbeitnehmer daraus ergeben, in keinem vernünftigen Verhältnis stehen (BAG 9, 36 [42 ff.] und BAG 16, 134 [136] = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu IV der Gründe] und AP Nr. 14 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu II der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen; BAG vom 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; Urteil des Senats vom 7. März 1980 - 7 AZR 1093/77 - [demnächst] AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).



gez.: Bichler Dr. Becker Dr. Jobs
Gossen Deckert