

Aktenzeichen: 8 AZR 127/94
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 18. Juli 1996
- 8 AZR 127/94 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 07. Juni 1993
- 28 Ca 3862/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin *

Urteil vom 30. November 1993
- 12 Sa 115/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Kündigung - Betriebsübergang

Gesetz:

BGB §§ 134, 613 a Abs. 1 und 4; KSchG §§ 1, 13 Abs. 3; AGB-DDR § 55 i.d.F. vom 22. Juni 1990 (GBl.DDR I S. 371); TreuhandG vom 17. Juni 1990 (GBl.DDR I S. 300) §§ 2 Abs. 1, 8 Abs. 1

Leitsätze:

1. Eine Kündigung wegen des Betriebsübergangs (§ 613 a Abs. 4 Satz 1 BGB) liegt nicht vor, wenn sie der Rationalisierung (Verkleinerung) des Betriebs zur Verbesserung der Verkaufschancen dient. Ein Rationalisierungsgrund liegt vor, wenn der Betrieb ohne die Rationalisierung stillgelegt werden müßte.
2. Die Rationalisierung ist auch während einer Betriebspause möglich. Der Betriebsinhaber muß nicht beabsichtigen, den Betrieb selbst fortzuführen.



8 AZR 127/94

12 Sa 115/93 Berlin

Verkündet am
18. Juli 1996

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juli 1996 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Ascheid, die Richter Dr. Wittek und Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen Richter Mache und Dr. Umfug für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Berlin vom 30. November
1993 - 12 Sa 115/93 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tra-
gen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer ordentlichen
Kündigung vom 21. Januar 1993, die die Beklagte auf dringende be-
triebliche Erfordernisse stützt.

Die im November 1961 geborene Klägerin, eine gelernte Fach-
verkäuferin, ist ledig und zwei Kindern zum Unterhalt verpflich-
tet. Sie wurde am 1. Januar 1990 vom VEB B

, dem Rechtsvorgänger der Beklagten, eingestellt und als
Sachbearbeiterin im Bereich "Materiallager/Ersatzteilbeschaffung"
beschäftigt. Infolge des Zusammenbruchs der Zigarettenproduktion
war die Betriebstätigkeit ab dem 1. Januar 1991 vollständig ein-
gestellt. Die damals mehr als 300 Beschäftigten fielen unter die
Regelung "Kurzarbeit Null".

Ab 1991 versuchte die Treuhandanstalt als die Alleingesell-
schafterin der Beklagten, den Betrieb zu veräußern. Sie verhan-
delte zunächst mit der T AG. Deren Übernahmekonzept sah die
Weiterbeschäftigung aller zur Kurzarbeit gemeldeten Arbeitnehmer
und die Wiederaufnahme einer jährlichen Zigarettenproduktion von
- wie früher - 5 Mrd. Stück vor. Nach dem Scheitern der Verhand-
lungen im Februar 1992 meldeten sich auf eine weltweite Aus-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

schreibung drei Interessenten. Diese wollten allenfalls noch 2,2 Mrd. Zigaretten pro Jahr herstellen und nur einen Teil der Belegschaft übernehmen. Die Firma R wollte lediglich 80 Arbeitnehmer, die Gruppe van E höchstens 125 Arbeitnehmer und die Gruppe U nur 150 Arbeitnehmer übernehmen.

Daraufhin nutzte die Treuhandanstalt die staatlichen Möglichkeiten zum vorzeitigen Ausscheiden älterer Mitarbeiter. Um den Fortbestand des Betriebs durch Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und ihn verkäuflich zu machen, erstellte die Beklagte einen Plan zur künftigen Struktur des Betriebes, der nur noch die Beschäftigung von insgesamt 150 Arbeitnehmern vorsah. Im Ersatzteilwesen sollten aufgrund der Einführung von EDV nur noch zwei Arbeitsplätze bestehen bleiben. Mit Schreiben vom 17. November 1992 teilte die Beklagte dem in ihrem Betrieb gebildeten Betriebsrat mit, es sei eine Personalreduzierung von 216 auf 150 Arbeitnehmer beabsichtigt. Am 30. November 1992 schlossen die Betriebspartner auf der Basis des Strukturplans einen Interessenausgleich, der die Rückführung des Personalbestands auf 150 Mitarbeiter vorsah. Am 20. Januar 1993 kam ein Sozialplan zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile zustande.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 21. Januar 1993, der Klägerin am selben Tage zugegangen, ordentlich zum 5. Februar 1993.

Mit der am 9. Februar 1993 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, die Kündigung verstoße



gegen § 613 a Abs. 4 BGB. Sie sei wegen des Übergangs eines Betriebs erfolgt, weil die Beklagte den späteren Betriebsübergang zur Zeit der Kündigung bereits geplant habe, dieser schon greifbare Formen angenommen habe und die Kündigung aus der Sicht der Beklagten ausgesprochen worden sei, um den geplanten Betriebsübergang vorzubereiten und zu ermöglichen. Die Verkaufsverhandlungen mit der Gruppe van E seien nie abgebrochen worden und zur Zeit der Beratungen über den Interessenausgleich und bei Kündigungsausspruch noch im Gange gewesen. Die Kündigung sei ferner sozialwidrig, da dringende betriebliche Erfordernisse nicht vorlägen. Die geplanten Strukturveränderungen seien im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung noch gar nicht umgesetzt worden. Eine Umstellung des Ersatzteilwesens auf die EDV-Technik habe es nicht gegeben. Die Betriebsleitung könne sich nicht auf die fremde hypothetische Entscheidung eines möglichen Erwerbers stützen. Die Klägerin könne in der veränderten Betriebsorganisation anderweitig, z.B. in der neu einzurichtenden Abteilung Vertrieb oder im Personalwesen, beschäftigt werden. An ihrer Stelle hätte im Rahmen einer sozialen Auswahl die Disponentin im Bereich "Materiallager/Ersatzteilbeschaffung" B entlassen werden müssen. Diese sei im Oktober 1960 geboren, gelernte Facharbeiterin für Warenbewegung, seit April 1985 bei der Beklagten beschäftigt, ledig und für ein Kind unterhaltspflichtig.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß ihr Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 21. Januar 1993 nicht aufgelöst worden sei.



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



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, die Kündigung sei nicht wegen des Betriebsübergangs, sondern aus dringenden betrieblichen Erfordernissen ausgesprochen worden. Die Durchführung des Strukturplans habe eine notwendige Rationalisierungsmaßnahme dargestellt, um den Betrieb zu erhalten. Der Strukturplan habe der zukünftigen Produktionsaufnahme gedient, die anderenfalls nicht möglich, bei Ausspruch der Kündigung allerdings noch nicht absehbar gewesen sei. Zur Zeit der Kündigung habe sich die Firmengruppe van E als Bewerberin völlig zurückgezogen. Die Verhandlungen mit ihr seien erst ab Mai/Juni 1993 in die entscheidende Abschlußphase getreten und hätten dann zur Übernahme des Betriebs nebst Wiederaufnahme der Zigarettenproduktion am 1. Juli 1993 geführt. Eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin sei nicht vorhanden. Die Klägerin habe für sonstige Sachbearbeitertätigkeiten keine ausreichenden Fachkenntnisse. Im übrigen seien die in den genannten Abteilungen beschäftigten Arbeitnehmer sämtlich seit mehr als zehn Jahren dort beschäftigt und über 40 Jahre alt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend erkannt, daß die Kündigung vom 21. Ja-



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



nuar 1993 wirksam ist und das Arbeitsverhältnis der Parteien fristgemäß zum 5. Februar 1993 aufgelöst hat.

I. Die Kündigung ist nicht gemäß § 613 a Abs. 4 Satz 1 BGB unwirksam.

1. Nach § 613 a Abs. 4 Satz 1 BGB ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils unwirksam. Die Vorschrift enthält ein eigenständiges Kündigungsverbot im Sinne der §§ 13 Abs. 3 KSchG, 134 BGB und stellt nicht nur die Sozialwidrigkeit der Kündigung klar (BAG Urteile vom 31. Januar 1985 - 2 AZR 530/82 - BAGE 48, 40 = AP Nr. 40 zu § 613 a BGB, zu II der Gründe; vom 5. Dezember 1985 - 2 AZR 3/85 - AP Nr. 47 zu § 613 a BGB, zu B I der Gründe; BGH Urteil vom 4. Juli 1985 - IX ZR 172/84 - AP Nr. 50 zu § 613 a BGB). Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt nach § 613 a Abs. 4 Satz 2 BGB unberührt. Im Beitrittsgebiet gilt § 613 a Abs. 4 Satz 2 BGB bis zum 31. Dezember 1998 in folgender Fassung: "Satz 1 läßt das Recht zur Kündigung aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen, die Änderungen im Bereich der Beschäftigung mit sich bringen, unberührt."

2. Eine Kündigung erfolgt wegen des Betriebsübergangs, wenn dieser der tragende Grund, nicht nur der äußere Anlaß für die Kündigung ist. § 613 a Abs. 4 BGB hat gegenüber § 613 a Abs. 1 BGB Komplementärfunktion. Die Norm soll als spezialgesetzliche Regelung des allgemeinen Umgehungsverbots verhindern, daß der in



§ 613 a Abs. 1 BGB angeordnete Bestandsschutz durch eine Kündigung unterlaufen wird. Das Kündigungsverbot ist dann nicht einschlägig, wenn es neben dem Betriebsübergang einen sachlichen Grund gibt, der "aus sich heraus" die Kündigung zu rechtfertigen vermag (BAG Urteile vom 26. Mai 1983 - 2 AZR 477/81 - BAGE 43, 13, 21 f. = AP Nr. 34 zu § 613 a BGB, zu B III der Gründe; vom 27. September 1984 - 2 AZR 309/83 - BAGE 47, 13, 21 = AP Nr. 39 zu § 613 a BGB, zu B III 1 der Gründe; vom 5. Dezember 1985, aaO, zu B II 2 der Gründe; vom 19. Mai 1988 - 2 AZR 596/87 - BAGE 59, 12 = AP Nr. 75 zu § 613 a BGB, zu B V 2 b der Gründe). Es schützt nicht vor Risiken, die sich jederzeit unabhängig vom Betriebsübergang aktualisieren können (Erman/Hanau, BGB, 9. Aufl., § 613 a Rz 122; Willemsen, ZIP 1983, 411, 413) und führt insbesondere nicht zur Lähmung der als notwendig erachteten unternehmerischen Maßnahmen (Ascheid, NZA 1991, 873, 878 f.). Zwar ergibt sich ein Kündigungsgrund nicht schon daraus, daß ein Interessent den Erwerb des Betriebs von der Kündigung abhängig macht. Doch ist der Betriebsinhaber durch § 613 a Abs. 4 Satz 1 BGB nicht gehindert, auch im Zusammenhang mit einer Veräußerung des Betriebs Rationalisierungen zur Verbesserung des Betriebs durchzuführen und zu diesem Zweck betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen (BAG Urteil vom 26. Mai 1983, aaO, zu B IV, V der Gründe).

3. Tragender Grund für die Kündigung der Klägerin war nicht der angestrebte und später auch vollzogene Betriebsübergang.

a) Allerdings war der am 1. Juli 1993 vollzogene Betriebsübergang für die Kündigung der Klägerin ursächlich. Auch wenn sich



der spätere Käufer zur Zeit der Kündigung aus der Bewerbung zurückgezogen haben sollte, wurde ein Betriebsübergang weiterhin angestrebt. Die Treuhandanstalt unternahm ständig alle Anstrengungen, den Betrieb zu veräußern. Dem diene gerade auch die Durchführung des Strukturplans. Hierdurch wurden die Chancen eines Verkaufs nach dem Ergebnis der bisherigen Verhandlungen deutlich erhöht. Der angestrebte Betriebsübergang erschien wieder realistisch.

b) Entscheidend für die Kündigung war jedoch die Rationalisierung des Betriebs zur Verbesserung der Verkaufschancen. Das ergibt sich aus folgendem: Die Treuhandanstalt hätte den Betrieb keinesfalls selbst auf Dauer weitergeführt, wie zwischen den Parteien unstreitig ist und es den gesetzlichen Vorgaben (vgl. §§ 2 Abs. 1 Satz 2 und 8 Abs. 1 TreuhandG vom 17. Juni 1990 - GBl. I S. 300) entspricht. Die Fortführung des Betriebs setzte daher einen Betriebsübergang voraus. Anderenfalls hätte der Betrieb endgültig stillgelegt werden müssen. Ein Ruhen der Produktion mit Kurzarbeit Null war auf Dauer weder sinnvoll noch rechtlich möglich. Es kam daher entscheidend darauf an, die Wiederaufnahme der Produktion zu ermöglichen, um den Betrieb zu erhalten. Dafür sollte der Strukturplan durchgeführt und der Betrieb verkleinert werden. Diesem Zweck diene auch die Kündigung. Der Betriebsübergang war nur eine zusätzliche notwendige Voraussetzung für den Erhalt des Betriebes. Der Zweckzusammenhang zwischen Kündigung und Betriebsübergang erscheint demnach zweitrangig. Für die Anwendung von § 613 a Abs. 4 Satz 1 BGB genügt das nicht.



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



II. Die Kündigung ist nicht gemäß § 1 Abs. 1 KSchG unwirksam. Sie ist vielmehr durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Klägerin im Betrieb entgegenstehen, bedingt (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG). Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Berücksichtigung von sozialen Gesichtspunkten bei der Auswahl der Klägerin (§ 1 Abs. 3 KSchG) sind nicht zu beanstanden.

1. Der für die Kündigung maßgebliche Grund stellt ein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG dar. Aufgrund der Verhandlungen mit möglichen Betriebserwerbern stand Ende 1992 fest, daß die Durchführung des Strukturplans als Mindestmaßnahme nötig war, um die angestrebte Wiederaufnahme der Produktion und damit die Rettung des Betriebs zu ermöglichen. Die Klägerin hat die Darstellung der Beklagten, der Betrieb werde überhaupt nur dann überlebensfähig sein (d. h. eine Wiederaufnahme der Produktion werde nur dann möglich sein), wenn das Konzept des Strukturplans verwirklicht werde, niemals bestritten. Das reicht im Grundsatz für eine betriebsbedingte Kündigung aus. Nicht erforderlich ist die Prognose einer Rettung des Betriebs mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit schon aufgrund dieses Konzepts. Die Beklagte durfte nach den bei den Übernahmeverhandlungen gewonnenen Erfahrungen ein Konzept zur Halbierung der Produktion, Rationalisierung und Umstrukturierung verwirklichen, das jedenfalls gute Chancen eröffnete, den Betrieb, der anderenfalls unstreitig nicht zu retten war, doch noch zu erhalten.



2. Daraus ergibt sich zugleich, daß ein eigenes betriebliches Erfordernis der Beklagten vorlag.

a) Der Betriebsinhaber kann, auch wenn er seinen Betrieb veräußern will, zuvor ein eigenes Sanierungskonzept verwirklichen (vgl. nur BAG Urteil vom 26. Mai 1983, aaO, zu B IV, V der Gründe). Genau darum ging es im Streitfall. Die Beklagte hatte erkannt, daß eine Lebensfähigkeit des Betriebs nur mit bestimmten Änderungen gegeben sein konnte. Deswegen hat sie den Strukturplan aufgestellt und durchgeführt. Es handelte sich keineswegs um fremde Vorgaben, sondern um selbst gewonnene wirtschaftliche Erkenntnisse. Daher war nicht etwa zu verlangen, daß zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits rechtsverbindliche Vereinbarungen zwischen dem Veräußerer und dem Erwerber über Betriebsübergang und/oder Betriebsänderung vorlagen (vgl. dazu KR-Etzel, 4. Aufl., § 1 KSchG Rz 534; RGRK-Ascheid, BGB, 12. Aufl., § 613 a Rz 258; Erman/Hanau, BGB, 9. Aufl., § 613 a Rz 126; Willemsen, ZIP 1983, 411, 416; Hillebrecht, ZIP 1985, 257, 263). Die Beklagte wollte und mußte vor der Realisierung des erstrebten Betriebsübergangs unabhängig von der Person des Erwerbers eine Sanierung durchführen.

b) Eine solche Betriebsänderung ist auch während einer Betriebspause zulässig. Solange der Betrieb nicht endgültig stillgelegt ist, besteht ein Beschäftigungsbedarf, der durch konkrete Maßnahmen verändert werden kann. Dem steht nicht entgegen, daß - vorübergehend - ohnehin nicht gearbeitet wird, wenn mit der angestrebten Fortsetzung der Betriebstätigkeit die Änderung bereits



greifen soll. Der Inhaber des Betriebs muß entgegen der Auffassung der Revision nicht die Absicht haben, den Betrieb selbst mit der geänderten Konzeption fortzuführen. Entscheidend ist, daß die Konzeption unter Überwindung des vorübergehenden Produktionsstillstands zur Aufnahme der aktiven Betriebstätigkeit führen soll. Daran hat der Inhaber des Betriebs ein eigenes erhebliches Interesse.

c) Demnach kann dahingestellt bleiben, ob und unter welchen Voraussetzungen der Betriebsveräußerer kündigen darf, weil der etwaige Erwerber zugleich mit der Betriebsübernahme die Belegschaft aus dringenden betrieblichen Erfordernissen verringern will (sog. Veräußererkündigung mit Erwerberkonzept; vgl. dazu BAG Urteil vom 26. Mai 1983, aaO, zu B V 3 der Gründe und die Anm. von Grunsky hierzu; Erman/Hanau, aaO; RGRK-Ascheid, BGB, 12. Aufl., § 613 a Rz 258; MünchKomm-Schaub, BGB, 2. Aufl., § 613 a Rz 49; Vossen, BB 1984, 1557, 1560; Willemsen, ZIP 1983, 411, 416; Steffan, Arbeitsrecht und Unternehmenssanierung in den neuen Bundesländern, Diss. Köln 1995, S.96 f.; Wickler, Die Arbeitgeberkündigung beim rechtsgeschäftlichen Betriebsinhaberwechsel, S. 97; KR-Etzel, 4. Aufl., § 1 KSchG Rz 534; Staudinger/Richardi, BGB, 12. Aufl., § 613 a Rz 215; Ascheid, NZA 1991, 873, 879; Hillebrecht, NZA 1989, Beil. 4, S. 10, 14; KR-Pfeiffer, 4. Aufl., § 613 a BGB Rz 113; Hanau, ZIP 1984, 141, 143).

3. Die dringenden betrieblichen Erfordernisse stehen der Weiterbeschäftigung der Klägerin entgegen.



a) Durch die Verwirklichung des Strukturplans ist die Beschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin endgültig weggefallen. Ihr bisheriger Arbeitsplatz ist in dem neu zugeschnittenen Betrieb nicht mehr vorgesehen. Zum Zeitpunkt der Kündigung war davon auszugehen, bei der künftigen Wiederaufnahme der Produktion werde der Beschäftigungsbedarf im Ersatzteilwesen aufgrund der Einführung von EDV auf zwei Arbeitsplätze reduziert sein. Das hat das Landesarbeitsgericht unangefochten festgestellt.

b) Der Strukturplan stellte eine ausreichend tragfähige Grundlage für die Kündigung der Klägerin dar. Es handelte sich um ein konkretes und plausibles Sanierungskonzept. Die beabsichtigte Maßnahme hatte zum Kündigungszeitpunkt bereits "greifbare Formen" angenommen. Dafür ist die sofortige Umstellung auf EDV nicht erforderlich. Es genügt die hinreichend sichere Prognose, die Betriebstätigkeit werde auf der geänderten Grundlage fortgesetzt. Die Klägerin hat nicht bestritten, daß die Beklagte die geplanten Änderungen in diesem Sinne ins Werk gesetzt und durchgeführt hat. Das konnte die Beklagte, wie ausgeführt, auch während der Betriebspause. Der Betrieb sollte und konnte (nur) mit geringerer Kapazität und neuer Struktur die Produktion wieder aufnehmen. Der künftige Beschäftigungsbedarf im Bereich "Materiallager/Ersatzteilbeschaffung" war erheblich reduziert worden durch die Entscheidung der Beklagten, die Abteilung werde als solche endgültig nicht mehr benötigt, die Fertigung von Ersatzteilen falle weg, das Lager werde nur noch einschichtig besetzt und es werde künftig Computertechnik eingesetzt. Die daraus resultierende Reduzierung auf zwei Arbeitsplätze in diesem Bereich ist von der



Klägerin nicht bestritten worden. Die Klägerin hat nur die fehlende Umsetzung vor dem Betriebsübergang beanstandet. Darauf kommt es jedoch nicht an. Unerheblich ist auch, daß die Wiederaufnahme der Betriebstätigkeit im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang erfolgen sollte. Die Wiederaufnahme der Produktion war aufgrund der Rationalisierung (Verkleinerung) des Betriebs zumindest wahrscheinlich.

c) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, allein das Bemühen, die Anzahl der Arbeitnehmer in bestimmtem Umfang zu senken, könne eine betriebsbedingte Kündigung nicht rechtfertigen. Auch seine Annahme, der Strukturplan beruhe auf dem Bemühen, die Mitarbeiterzahl auf 150 zu senken, ist nicht zu beanstanden. Jedoch ging es dabei nicht nur um die Verminderung der Arbeitnehmerzahl; vielmehr ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gerade auch der Beschäftigungsbedarf für die Klägerin entfallen. Die zwei im Ersatzteilwesen weiterhin benötigten Arbeitnehmer sind konkret benannt worden. Auf die Ausführungen im angefochtenen Urteil zur fehlenden "detaillierten Verifizierung der im Strukturplan genannten Zahlen" kommt es daher jedenfalls für die Kündigung der Klägerin nicht an.

d) Eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin bestand nicht. Das hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei und von der Revision unbeanstandet festgestellt.

4. Die Kündigung ist nicht nach § 1 Abs. 3 KSchG sozialwidrig. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt, ist revisionsrechtlich



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



nicht zu beanstanden. Soweit das Landesarbeitsgericht ausgeführt hat, Frau B sei aufgrund ihrer sozialen Daten und ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt nicht weniger schutzbedürftig als die Klägerin gewesen, erhebt die Revision auch keine Rügen mehr. Ein Rechtsfehler liegt schließlich nicht darin, daß das Landesarbeitsgericht die im Personalwesen und im Vertrieb beschäftigten Arbeitnehmer nicht als vergleichbar i.S.v. § 1 Abs. 3 KSchG angesehen hat. Vielmehr hat es den Vortrag der Klägerin, diese Arbeitnehmer seien auf derselben Ebene des Betriebs eingesetzt, es bleibe unverständlich, weshalb die Klägerin hier nicht einsetzbar sei, zu Recht als unsubstantiiert bewertet.

III. Da die Kündigung nicht wegen des Betriebsübergangs ausgesprochen wurde, sondern aus Gründen, die sie im Sinne von § 1 KSchG sozial rechtfertigen, kommt es auf § 613 a Abs. 4 Satz 2 BGB in der im Beitrittsgebiet geltenden Fassung nicht an. Ob diese Norm nur die ohnehin bestehende Befugnis des Arbeitgebers konkretisiert, betriebsbedingt zu kündigen (vgl. u. a. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., § 118 V 3 c = S. 913 m.w.N.), oder ob sie - entgegen ihrem Wortlaut - die Kündigungsmöglichkeiten erweitert (vgl. u. a. KR-Pfeiffer, 4. Aufl., § 613 a BGB Rz 133 m.w.N.), bedarf keiner Entscheidung.

IV. Da weitere Unwirksamkeitsgründe für die Kündigung weder geltend gemacht werden noch ersichtlich sind, hat das Arbeitsverhältnis zum 5. Februar 1993 geendet. Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigungsfrist zutreffend bestimmt. Nach der Anl. I Kap. VIII Sachgeb. A Abschn. III Nr. 1 zum Einigungsvertrag war § 622 BGB nicht anzuwenden. Vielmehr galt im Beitrittsgebiet § 55



AGB-DDR i.d.F. vom 22. Juni 1990 (GBI. I S. 371) fort (Anl. II Kap. VIII Sachgeb. A Abschn. III Nr. 1 a zum Einigungsvertrag). Die Kündigungsfrist betrug nach § 55 Abs. 1 AGB-DDR angesichts des Bestands des Arbeitsvertrags von weniger als fünf Jahren mindestens zwei Wochen. Diese Vorschrift ist erst durch Art. 5 des KündFG vom 7. Oktober 1993 (BGBI. I S. 1668) aufgehoben worden. Danach war die am 21. Januar 1993 zugegangene Kündigung fristgerecht zum 5. Februar 1993 ausgesprochen.

V. Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Ascheid

Dr. Wittek

Mikosch

Mache

Umfug





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)