

4. Dez. 1959

136

Für das Nachschlagewerk!	ja (zu IV)
Für die Sammlung!	nein
Für die Fachpresse!	nein

Gesetz: KSchG § 1 Abs.3

Leitsätze:

§ 1 Abs.3 KSchG verlangt von dem Arbeitgeber, wenn Kündigungen unvermeidbar sind, nicht, daß er von sich aus an einen sozial schlechter gestellten Arbeitnehmer herantritt, um diesen zur Vertragsänderung zu bewegen, so daß einem sozial besser gestellten Arbeitnehmer gekündigt werden kann, an dessen Stelle jener treten soll. Wie die Frage zu beurteilen ist, wenn der Arbeitnehmer von sich aus dem Arbeitgeber eine Vertragsänderung anbietet, nach der er unter ungünstigeren Arbeitsbedingungen weiter beschäftigt werden soll, bleibt unerörtert.

Aktenzeichen: 1 AZR 382/57

Urteil des BAG vom 4.Dezember 1959 IAG Mainz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 382/57

Sa 27/57 Mainz

133

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 4. Dezember 1959

ez. Henkelmann,
angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 4. Dezember 1959 durch den
Präsidenten Professor Dr.Dr.Dr. Nipperdey, die Bundesrichter
Wichmann und Lr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter
Dr.Dr. Löwisch und Hirschmann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Mainz
vom 12. April 1957 - 1 Sa 27/57 - aufge-
hoben.

Die Sache wird zur erneuten 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 !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger, der im Jahre 1900 geboren und verheiratet ist, war seit 1954 bei einer Dienststelle der französischen Streitkräfte beschäftigt, und zwar zuletzt als Meister in einer Arbeitsgruppe. Im Zuge von Einsparungsmaßnahmen ordnete das zuständige Oberkommando an, daß bei der Dienststelle des Klägers von den dort beschäftigten 25 deutschen Arbeitnehmern vier zu entlassen seien. Die Dienststelle strich daraufhin die Planstellen zweier Zeichner, eines Mechanikers und des Klägers. Dem Kläger wurde aus diesem Grunde mit Schreiben vom 4. Juli 1956 zum 30. September 1956 gekündigt. Nicht gekündigt wurde u.ä. zwei ledigen Mechanikern im Alter von 20 Jahren, die der Arbeitsgruppe des Klägers angehörten. Am 1. September 1956 schied ein Mechaniker freiwillig aus, der jedoch am 17. Oktober 1956 wiedereingestellt wurde.

Der Kläger hat Kündigungsschutzklage erhoben, die das Arbeitsgericht abgewiesen hat. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage entsprochen. Die Revision ist zugelassen.

Entscheidungsgründe:

I. Mit Recht geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß sich die bei den Streitkräften beschäftigten deutschen Arbeitnehmer im Falle der Kündigung auf das Kündigungsschutzgesetz berufen können, soweit dessen Voraussetzungen im Einzelfall vorliegen. Es entspricht das der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 22, 23, 24 zu Art. 44 Truppenvertrag), ist auch von der Revision nicht in Zweifel gezogen worden.

II. Beizutreten ist ebenfalls der Ansicht des Landesarbeitsgerichts, der Kläger könne sich nicht darauf berufen, daß nach Ausspruch der ihn betreffenden Kündigung ein anderer deutscher Arbeitnehmer in der Dienststelle unvorhergesehen und freiwillig ausgeschieden, später aber wieder eingestellt worden sei. Für die Wirksamkeit einer Kündigung

kommt es nach der Rechtsprechung des erkennenden Senats (BAG 4, 306 = AP Nr. 34 zu § 1 KSchG mit Zitaten) auf den Tag des Ausspruchs der Kündigung, nicht auf den ihres Wirksamwerdens, d.h. nicht auf das Ende der Kündigungsfrist an.

III. Zur Frage der Betriebsbedingtheit der hier streitigen Kündigung meint das Landesarbeitsgericht, die Streichung der vier Planstellen in der Dienststelle des Klägers sei ohne rechtliche Bedeutung. Schematisch durchgeführte Entlassungen seien unbeachtlich. Wenn für eine Dienststelle allgemeine Einsparungen angeordnet würden, die anordnende Stelle aber davon absehe, genau bestimmte, nach sachlichen Merkmalen bezeichnete Stellen in Wegfall zu bringen, könne die von den Einsparungsmaßnahmen betroffene Dienststelle der Anordnung nur in der Weise Rechnung tragen, daß sie innerhalb ihrer Dienststelle erst einmal die organisatorischen Maßnahmen ergreife, die Arbeitsstellen in Fortfall brächten und danach Kündigungen rechtfertigten. Die allgemeine Kürzung des Personaletats besage nichts darüber, daß im konkreten Fall ein dringendes betriebliches Erfordernis vorliege. Es sei nicht bewiesen, daß besondere organisatorische Maßnahmen die Arbeitsstelle des Klägers in Fortfall gebracht hätten. Die Notwendigkeit einer Meisterstelle richte sich nicht allein nach der Anzahl der zu beaufschlagenden Arbeiter, sondern auch nach der Art der anfallenden Arbeit. Über eine Änderung dieses Arbeitsanfalls sei seitens der Beklagten nichts vorgebracht worden. Der Kläger dagegen habe unwiderlegt behauptet, daß der Arbeitsanfall gleichgeblieben sei. Es komme nicht darauf an, daß die Gruppe, wenn der Kläger geblieben wäre, nach Durchführung der Kündigungen außer dem Kläger nur noch aus einem Autoelektriker und zwei Mechanikern bestanden hätte. Die Streichung der Stelle des Klägers sei keine militärisch bedingte und deshalb gerichtlich nicht nachprüfbare Maßnahme. Auch hier gelte in vollem Umfange deutsches Arbeitsrecht. Der Truppenvertrag bestimme nichts Entgegengesetztes. Militärische Erfordernisse, die zur Ausnahme von der deutschen Gerichtsbarkeit führten, lägen nicht vor. Die



Gerichte seien deshalb an das Gesetz gebunden. Mangels Vorliegens betrieblicher Erfordernisse sei also die Kündigung unwirksam.

Diese Ausführungen des Berufungsgerichts reichen nicht aus, um die Verurteilung der Beklagten zu tragen. Es kann dahingestellt bleiben, ob es rechtlich bedenkenfrei ist, die Einsparungsanordnung des französischen Oberkommandos betr. den Wegfall von vier Planstellen in ihrer Bedeutung deutschen Haushaltsplänen im Sinne der Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG 3, 245 = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG) gleichzustellen (bejahend Beitzke in der Anmerkung zu AP Nr. 9 zu Art. 44 Truppenvertrag). Die Beklagte sieht das dringende betriebliche Erfordernis zur Kündigung weniger in dieser Einsparungsanordnung als in den Maßnahmen, die nach ihrem Vortrag die Dienststelle des Klägers auf Grund der Anordnung getroffen hat. Diese Maßnahmen sollen in der Verkleinerung der Arbeitsgruppe des Klägers bestanden haben. Dazu hat die Beklagte vorgetragen, daß infolge der Verringerung der Zahl der Mitglieder dieser Arbeitsgruppe die Meisterstelle des Klägers überflüssig geworden sei. Dieser Vortrag der Beklagten ist entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts im Zusammenhang mit der Betriebsbedingtheit einer Kündigung erheblich.

Hat ein Arbeitgeber eine Gruppe von Arbeitern und ist diese Gruppe so groß, daß sie, um zu funktionieren, eine Aufsichtskraft benötigt, so hängt die Notwendigkeit der Beschäftigung dieser Aufsichtskraft von dem Bestand der Gruppe ab. Wird die Gruppe aufgelöst und entlassen, so ist auch für die Aufsichtskraft eine Beschäftigung als solche nicht mehr möglich. War die Entlassung der Gruppe betriebsbedingt, so muß auch eine Kündigung der Aufsichtskraft als betriebsbedingt angesehen werden. Gleiches muß gelten, wenn die Gruppe zwar nicht ganz entlassen, aber doch soweit reduziert wird, daß eine Beaufsichtigung der wenigen zurückbleibenden Arbeitnehmer durch eine besondere Aufsichtskraft nicht mehr sinnvoll erscheint. Auch dann muß dem



Arbeitgeber das Recht zugebilligt werden, diese Aufsichtskraft zu entlassen.

Fließend ist die Grenze, bei der die Entlassung betriebsbedingt wird. Man wird nicht ohne weiteres sagen können, daß eine Arbeitsgruppe von drei Mann keinen beaufsichtigenden Meister benötigt. Das kommt auf den einzelnen Fall an. Hierüber hat das Landesarbeitsgericht nichts festgestellt. Da es darauf ankommt, muß ihm durch Aufhebung des angefochtenen Urteils und Zurückverweisung des Rechtsstreits in die Vorinstanz Gelegenheit gegeben werden, hierüber noch Feststellungen zu treffen.

Der Kläger kann demgegenüber nicht einwenden, der Arbeitsanfall innerhalb seiner Arbeitsgruppe sei gleichgeblieben. Darauf allein kommt es deshalb nicht entscheidend an, weil die Möglichkeit besteht, daß die Arbeitsgruppe vor Ausspruch der Kündigung arbeitsmäßig nicht ausgelastet war. Es kann der Dienststelle, schon mit Rücksicht auf die angeordneten Einsparungsmaßnahmen, solchenfalls nicht zugemutet werden, einen solchen möglicherweise bisher bestehenden Zustand zu verewigen. Dieser Hinweis des Klägers ist also nicht geeignet, den Vortrag der Beklagten hinsichtlich der Betriebsbedingtheit der Kündigung zu widerlegen, was das angefochtene Urteil offensichtlich verkennt.

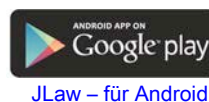
IV. Eine Aufhebung des angefochtenen Urteils erübrigt sich nicht etwa deshalb, weil die Dienststelle des Klägers bei der Auswahl der zu Kündigenden soziale Gesichtspunkte nicht hinreichend berücksichtigt hätte; denn auch diese Ausführungen des Berufungsgerichts halten einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

Das Landesarbeitsgericht führt zu diesem Punkte aus, es verstoße gegen § 1 Abs. 3 KSchG, daß in der Dienststelle des Klägers zwei unverheiratete zwanzigjährige Mechaniker weiterbeschäftigt worden seien, während der 56jährige verheiratete Kläger entlassen worden sei. Es hätte ein Mechaniker entlassen werden können, da der Kläger in diesem Falle



damit einverstanden gewesen wäre, als Mechaniker weiterbeschäftigt zu werden. Die Dienststelle sei aus sozialen Gründen verpflichtet gewesen, von dieser Maßnahme Gebrauch zu machen. Eine Vergleichbarkeit bestehe nicht nur unter völlig gleichen Arbeitnehmern. Das Kündigungsschutzgesetz erstrebe vielmehr einen möglichst gerechten Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen und arbeitstechnischen Interessen des Betriebes und den wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeitnehmer. Aus diesem Grunde dürfe der zu Entlassende nicht nur unter gleichartigen Arbeitnehmern ausgewählt werden, sondern man müsse alle Arbeitnehmer, die bei lebensnaher Betrachtung annähernd vergleichbar und unschwer austauschbar seien, in die Auswahl einbeziehen. Sonst würden insbesondere bei kleineren Betrieben oft unbillige Ergebnisse herauskommen. Im Interesse des Arbeitsfriedens sei eine optimale Entscheidung des Arbeitgebers hinsichtlich des zu Entlassenden zu gewährleisten. Der Kreis der in Betracht kommenden Arbeitnehmer müsse also so weit gefaßt werden, wie es mit den Erfordernissen des Betriebes noch vereinbar sei. Vorgeschrieben sei somit eine Auswahl unter ungleichartigen, aber annähernd vergleichbaren Arbeitnehmern, so daß eine Verpflichtung des Arbeitgebers bestehe, unter Umständen einem Arbeitnehmer die Stelle eines anderen annähernd vergleichbaren Arbeitnehmers anzubieten. Ein solcher Fall liege hier vor. Der Kläger könne ohne weiteres als Mechaniker-geselle arbeiten. Eine der beiden Stellen hätte ihm angeboten werden müssen. Die Beklagte betrachte ja selbst den Kläger als qualifizierten Arbeitnehmer, zumal er ohne Meisterprüfung den Dienst als Chefmechaniker gemacht habe. Auch betriebliche Gründe hätten einer solchen Lösung nicht entgegengestanden. Eine Schädigung des Betriebs durch Beeinträchtigung der Arbeitsfreude des Klägers sei ausgeschlossen gewesen.

Mit Recht wendet sich die Revision gegen diese Ausführungen des angefochtenen Urteils; denn das Landesarbeitsgericht verkennt hier in entscheidenden Punkten



die Interessenlage. Auf der einen Seite stellt es fest, der Kläger sei als Meister beschäftigt gewesen und er habe kurz vor Anordnung der Einsparungsmaßnahmen und Ausspruch der Kündigung selbst noch seine Vergütung als Meister in einem Prozeß erfolgreich durchgesetzt. Dann aber kann der Dienststelle des Klägers nicht auf der anderen Seite der Vorwurf gemacht werden, sie habe zu Unrecht nicht damit gerechnet, der Kläger würde sich, um eine Kündigung abzuwenden, auf eine durchgreifende Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen einlassen. Zwar mag der Kläger in einem Alter sein, in dem im allgemeinen die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses erschwert ist. Andererseits konnte die Dienststelle des Klägers damit rechnen, daß er gerade in seinem Beruf bei der heutigen Arbeitsmarktlage nicht arbeitslos werden würde. Weiter ist aber auch in diesem Zusammenhang bedeutsam, daß die Dienststelle des Klägers nach dem Vortrag der Beklagten gerade einer Aufsichtsperson nicht mehr bedurfte. Dann aber konnten ihr die jüngeren Arbeitskräfte sehr wohl wertvoller erscheinen, so daß sie sich mit Recht entschloß, diese weiter zu beschäftigen und den Kläger zu entlassen, zumal dem Kläger als bisheriger Aufsichtsperson die Leistung der nur noch übrigbleibenden körperlichen Arbeiten weniger zugemutet werden konnte als den verbliebenen jüngeren Mechanikern. Die Dienststelle des Klägers brauchte sich nicht der Gefahr auszusetzen, daß der Kläger ein etwaiges Angebot, als Mechaniker weiterzuarbeiten, als unzumutbar zurückweisen würde. Das Berufungsgericht erkennt, daß § 1 Abs. 3 KSchG dem Arbeitgeber nicht so weitgehende Verpflichtungen auferlegt. Wie die Frage zu beantworten wäre, ob sich der Arbeitgeber, falls der Arbeitnehmer von einer bevorstehenden Kündigung erfährt und von sich aus an den Arbeitgeber mit dem Angebot einer Vertragsfortsetzung unter verschlechterten Arbeitsbedingungen herantritt, darauf einlassen muß, kann unerörtert bleiben; denn ein solcher Fall lag hier nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht vor.



V. Kann hiernach die Begründung des angefochtenen Urteils in den entscheidenden Punkten nicht gebilligt werden, so ist doch der Senat zu einer abschließenden Entscheidung des Rechtsstreits nicht in der Lage. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich, von seinem Standpunkt aus zu Recht, zu einer Reihe von Behauptungen nicht Stellung genommen, die der Kläger zur weiteren Begründung seines Anspruchs aufgestellt hatte. Es ist denkbar, daß sich bei näherer Nachprüfung dieses Vortrags und, falls entsprechende Feststellungen getroffen werden können, die Berechtigung des Klageanspruchs aus einem dieser Gesichtspunkte ergibt.

Es ist unter III. bereits ausgeführt worden, daß es näherer Feststellungen in der Richtung bedarf, ob infolge der von der Beklagten behaupteten Verkleinerung der Arbeitsgruppe des Klägers dessen Meisterposten entbehrlich geworden ist und ein anderer vergleichbarer Posten nicht für den Kläger verfügbar war. Aber selbst wenn das der Fall sein sollte, könnte es auf den vom Berufungsgericht bisher nicht geprüften Vortrag des Klägers ankommen, daß er schon geraume Zeit vor der Kündigung seiner Aufsichtsfunktionen entkleidet und nicht anders beschäftigt worden sei als jeder andere Mechaniker. Wäre das tatsächlich der Fall gewesen, so könnte allerdings die Frage der sozialen Auswahl entscheidend anders zu beurteilen sein, als das bisher der Fall war.

Das Berufungsgericht wird notfalls weiter dem Vortrag des Klägers nachgehen müssen, seine Entlassung sei - wie die anderer Arbeitnehmer derselben Dienststelle - in Wahrheit nur die Reaktion auf die mit Erfolg durchgeführten Einstufungsprozesse gewesen. Würde sich das bewahrheiten, so könnte ebenfalls eine andere rechtliche Beurteilung geboten sein.

Schließlich wird, soweit es darauf noch ankommen sollte, dem Vortrag des Klägers über den Verstoß der Dienststelle gegen betriebsverfassungsrechtliche Vereinbarungen nachzugehen sein. Das Landesarbeitsgericht wird insoweit feststellen müssen, ob eine Betriebsvereinbarung der vom

Kläger behaupteten Art bestand, und es wird prüfen müssen, inwieweit ein Verstoß gegen sie die Wirksamkeit der Kündigung beeinflußt haben könnte. Dabei wird es die vom Senat in BAG 5, 285 = AP Nr. 16 zu Art. 44 Truppenvertrag, weiter in AP Nr. 18 und 22 zu Art. 44 Truppenvertrag aufgestellten Grundsätze berücksichtigen müssen.

gez. Nipperdey

Wichmann

Dr. Stumpf

Dr.Dr. Löwisch

Hirschmann

