

Aktenzeichen: 2 AZR 1122/79

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 15. April 1982

Az. 2 AZR 1122/79

I. Arbeitsgericht

Krefeld

Urteil vom 26. September 1978

Az. 2 Ca 926/78

II. Landesarbeitsgericht

Düsseldorf

Urteil vom 2. April 1979

Az. 10 Sa 1497/78

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Kündigung - Sozialauswahl

Gesetz:

KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung, Soziale Auswahl;
ZPO § 286

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Ordentliche Kündigung eines langjährig beschäftigten Gehaltsbuchhalters wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes im Zusammenhang mit der Umstellung der Lohnabrechnungen auf EDV; Vergleichbarkeit von Arbeitnehmern für die soziale Auswahl



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 1122/79

10 Sa 1497/78 Düsseldorf

Verkündet am
15. April 1982

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. April 1982 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Röhsler und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Wellhausen und Dr. Bächle für Recht erkannt:

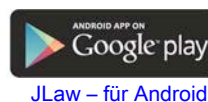
1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 2. April 1979 - 10 Sa 1497/78 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1923 geborene, verheiratete Kläger ist bei der Beklagten seit dem 1. April 1964 als Gehaltsbuchhalter beschäftigt und bezog bei Eingruppierung in die Gehaltsgruppe K 8 des einschlägigen Tarifvertrages zuletzt ein monatliches Bruttogehalt von jedenfalls 3.290,-- DM. Im Lohnbüro der Beklagten ist seit 1971 neben dem Kläger die 33 Jahre alte verheiratete Buchhalterin G beschäftigt. Sie ist in der Gehaltsgruppe K 5 eingruppiert und bearbeitete die Lohnabrechnungen für die Arbeiter. Bei der Beklagten waren in den letzten Jahren etwa 350 Mitarbeiter beschäftigt; nunmehr sind es noch etwa 200 Mitarbeiter.

Im Zuge einer Umstellung der gesamten Lohn- und Gehaltsabrechnung auf EDV kündigte die Beklagte dem Kläger fristgerecht mit Schreiben vom 20. April 1978 zum 31. Dezember 1978.

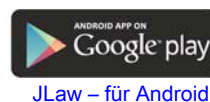
Mit der Klage wehrt sich der Kläger gegen diese Kündigung. Er macht geltend, daß sie sozial ungerechtfertigt sei, und hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis bei der Beklagten durch diese Kündigung nicht beendet worden ist, sondern fortbesteht.

Der Arbeitsplatz des Klägers sei ersatzlos weggefallen. Der Kläger habe in der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung wegen eines erheblichen Rückgangs der Anzahl der bei ihr und ihrer Tochtergesellschaft beschäftigten Mitarbeiter gegenüber etwa 350 Mitarbeitern in früheren Jahren zuletzt nur noch 100 Angestellte, sieben Auszubildende und sechs Pensionäre betreut. Die gesamte Lohn- und Gehaltsbuchhaltung erfolge nunmehr über die Anfang des Jahres 1976 in Betrieb genommene EDV-Anlage in ihrer Zentralbuchhaltung. Dort würden viele kontoristische Arbeiten, insbesondere Abrechnungen, Auswertungen und statistische Aufstellungen erledigt, die früher zeitaufwendig in den einzelnen Verwaltungsbereichen vorgenommen worden seien. Die frühere Tätigkeit der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung habe sich verlagert und im Personalbereich weitgehend aufgehoben.

- 3 -



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



Sie habe dem Kläger die Stelle eines Assistenten des Versandleiters angeboten, die er jedoch abgelehnt habe, offenbar deshalb, weil er sich dieser Aufgabe nicht gewachsen fühle. Hinzu komme, daß der Kläger in der Vergangenheit häufig gefehlt habe. Bereits deshalb habe sie die Arbeiten anderweitig verteilen müssen. Der Kläger habe in seinem Alter als qualifizierter Buchhalter noch eine reelle Chance, eine gleichwertige Stellung zu finden. Er habe auch bereits, im Gegensatz zu Frau G., eine unverfallbare Anwartschaft auf eine Betriebsrente erworben.

Sein Arbeitsplatz sei durch die Verringerung der Mitarbeiterzahl und den eventuellen Einsatz der EDV-Anlage nicht weggefallen. Er müsse zusammen mit Frau G die gesamte Lohn- und Gehaltsabrechnung für die Mitarbeiter der Beklagten und die etwa 50 Mitarbeiter ihrer Tochtergesellschaft durchführen. Diese Arbeit



könne ein Buchhalter allein nicht bewältigen. Die Beklagte müßte bei seinem Ausscheiden einen anderen Buchhalter einsetzen. Im übrigen sei er im Hinblick auf sein Lebensalter und die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit sozial erheblich schutzwürdiger als Frau G . Ein freiwilliges Überwechseln in die Versandabteilung sei ihm nicht zuzumuten gewesen, weil er dort eine völlig andersartige Tätigkeit ausüben sollte und damit eine Herabgruppierung um drei Gehaltsgruppen verbunden gewesen wäre.

Die Klage hatte in beiden Vorinstanzen Erfolg. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, weil noch nicht abschließend beurteilt werden kann, ob die Beklagte bei der Kündigung des Klägers ihre Pflicht zur sozialen Auswahl verletzt hat.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Ansicht, daß die Kündigung der Beklagten sozial ungerechtfertigt sei, im wesentlichen wie folgt begründet:

Unternehmerische Entscheidungen, die aufgrund von Betriebseinschränkungen oder Rationalisierungsmaßnahmen zu einer Verminderung der Beschäftigtenzahl führten, könnten die Gerichte nicht auf ihre wirtschaftliche Zweckmäßigkeit überprüfen. Zur sozialen Rechtfertigung einer hierauf gestützten Kündigung sei jedoch die Feststellung erforderlich, daß deshalb der konkrete Arbeitsplatz effektiv weggefallen sei. Ferner sei ein schlüssiger Sachvortrag dahin erforderlich, daß ein ursächlicher Zusammenhang zwischen dem unternehmerischen Entschluß und der Kündigungsmaßnahme besteht. Insoweit bestünden hier Zweifel. Es erscheine fraglich, ob der Arbeitsplatz des Klägers als Buchhalter entfallen sei. Seine bisherige Arbeit müsse schließlich, wenn auch eventuell reduziert, erledigt werden. Zum anderen scheine die



- 5 -

Einführung der neuen Computeranlage im Jahre 1976 nicht gerade in einem realen Zusammenhang mit der Kündigung des Klägers zu stehen. Gleichwohl könne zugunsten der Beklagten unterstellt werden, daß die von ihr vorgetragene Umstände zum Wegfall des Arbeitsplatzes einer der beiden Buchhaltungskräfte geführt hätten. Denn die Kündigung sei deshalb sozial ungerechtfertigt, weil die Beklagte ihre soziale Auswahlpflicht gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG verletzt habe.

Im Rahmen der sozialen Auswahl sei das betriebliche Interesse und die soziale Lage der betroffenen Arbeitnehmer gegeneinander abzuwägen. Zugunsten des Gekündigten falle ins Gewicht, wie hart ihn die Kündigung im Verhältnis zu anderen Arbeitnehmern treffe. Die Entscheidung des Arbeitgebers sei dann nicht zu beanstanden, wenn er seinen Entschluß aufgrund eines sorgfältig ermittelten Wissensstandes getroffen und die sozialen Aspekte dabei ausreichend berücksichtigt habe.

Die Kammer gehe zugunsten der Beklagten davon aus, daß die Buchhalterin G innerhalb normaler Arbeitszeiten in der Lage sei, die früher von ihr und dem Kläger zusammen verrichteten Buchhaltungsarbeiten auszuführen. Jedoch vermöge sie der Behauptung der Beklagten nicht zu folgen, daß Frau G zusätzlich noch in einem als erheblich zu bewertenden Ausmaß Leistungen einer Sekretärin außerhalb der Buchhaltungsarbeiten erbringen könne. Der dahingehende Tatsachenvortrag der Beklagten sei nicht hinreichend substantiiert, wenn das Ausmaß des Beschäftigungsrückgangs und die Einführung des neuen Computers mehr als zwei Jahre vor der Kündigung richtig gesehen werde.

Frau G sei deshalb mit dem Kläger vergleichbar. Die Beklagte habe keine Umstände dargetan, die eine Weiterbeschäftigung von Frau G gemäß § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG bedingten. Es komme somit allein auf einen Vergleich der sozialen Verhältnisse dieser beiden Personen an, der im Hinblick auf Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und familiäre Verhältnisse zugunsten des Klägers ausfallen müsse. Gegenüber der sozialen Schutzbedürftigkeit des Klägers hätten auch die für eine Weiterbeschäftigung von Frau G sprechenden betrieblichen Belange der Beklagten zurückzutreten.



II. Diese Ausführungen sind nicht frei von durchgreifenden Verfahrensfehlern.

1. Zutreffend ist der Ausgangspunkt des angefochtenen Urteils. Im Fall der betriebsbedingten Kündigung hat das Gericht die organisatorische oder technische Maßnahme nicht auf ihre Notwendigkeit oder Zweckmäßigkeit zu überprüfen. Sie unterliegt nur einer Mißbrauchskontrolle dahin, ob die unternehmerische Entscheidung offensichtlich unsachlich oder willkürlich ist. Hierfür trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast (vgl. Senatsurteil vom 24. Oktober 1979 - 2 AZR 940/77 - BAG 32, 150 = AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II 1 a der Gründe]). Dagegen unterliegt der uneingeschränkten Nachprüfung des Gerichts, ob der Arbeitgeber die behauptete Maßnahme getroffen hat und wie sich diese im betrieblichen Bereich auswirkt, d.h. in welchem Umfang dadurch Arbeitsplätze ganz oder teilweise wegfallen; hierfür trifft den Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast (Senatsurteil vom 7. Dezember 1978 - 2 AZR 155/77 - BAG 31, 158 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II 1 b und c der Gründe]).

2.a) Das Landesarbeitsgericht unterstellt zugunsten der Beklagten, daß durch die Einführung der neuen Computeranlage der Arbeitsplatz eines der beiden Buchhalter weggefallen ist. Es geht ferner davon aus, daß Frau G innerhalb normaler Arbeitszeiten in der Lage ist, die (Buchhalter-) Arbeiten zu bewältigen, die früher sie und der Kläger zusammen verrichtet haben. Das Landesarbeitsgericht vermißt sodann aber einen substantiierten Sachvortrag der Beklagten für ihre Behauptung, daß Frau G zusätzlich noch in erheblichem Umfang Arbeiten einer Sekretärin verrichten könne.

b) Die Revision rügt jedoch ordnungsgemäß und begründet als Verletzung des § 286 ZPO, das Landesarbeitsgericht habe den Sachvortrag der Beklagten zum Umfang des Wegfalls der bisherigen Buchhaltungstätigkeiten nicht vollständig gewürdigt und ferner nicht zureichend die hierfür maßgebenden Gründe im Urteil angegeben (§ 286 Abs. 1 Satz 2 ZPO).

Die Revision gibt hierzu den Sachvortrag der Beklagten in ihrer Berufungsbegründung wieder. Dort hatte die Beklagte



vorgetragen, infolge der Umstellung der Buchhaltung auf EDV sei nicht nur der Arbeitsplatz des Klägers, sondern im wesentlichen, nämlich zu 70 %, auch der Arbeitsplatz von Frau G als Buchhalterin weggefallen. Mit den noch verbliebenen kontoristischen d.h. also der Buchhaltung zuzuordnenden und im einzelnen bezeichneten Arbeiten, für die der Personalleiter noch eine Buchhaltungskraft benötigte, sei sie nur noch zu 30 % ausgelastet. Für die verbleibende Zeit, somit für 70 % ihrer Gesamtarbeitszeit, stehe sie deshalb als Mitarbeiterin für die - ebenfalls beispielhaft aufgezählten - Sekretariatsarbeiten zur Verfügung, da sie im Gegensatz zum Kläger über die hierfür erforderlichen Fachkenntnisse verfüge.

Die Beklagte hat damit unter Anführung von Einzeltatsachen vorgetragen und durch den Zeugen Dr. N unter Beweis gestellt, daß durch die bezeichnete Rationalisierungsmaßnahme nicht nur, wie das Landesarbeitsgericht unterstellt hat, der Arbeitsplatz eines Buchhalters, sondern auch noch der Arbeitsplatz der zweiten Buchhaltungskraft zu 70 % weggefallen sei. Im Gegensatz zum Kläger sei Frau G in der Lage, neben den sie nur noch zu 30 % auslastenden verbliebenen Buchhaltungsarbeiten in der Personalabteilung anfallende Sekretariatsarbeiten auszuführen. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit eine im Hinblick auf den gesamten Sachvortrag der Beklagten nur unvollständige und damit unzulässige Wahrunterstellung in bezug auf den Umfang des Wegfalls der Buchhaltungsarbeiten vorgenommen (vgl. dazu Baumbach/Lauterbach Albers/Hartmann, ZPO, 40. Aufl., § 286 Anm. 3). Es ist demgemäß davon ausgegangen, daß noch Arbeit für einen Buchhalter vorhanden sei, und hat dann zu Unrecht einen überzeugenden Vortrag der Beklagten vermißt, inwiefern Frau G noch zu zusätzlichen Sekretariatsarbeiten in nennenswertem Umfang in der Lage sein sollte. Die Beklagte hat im übrigen in der Berufungsbegründung auch im einzelnen dargelegt, in welchem Umfang kontoristische Arbeiten in der Lohnbuchhaltung weggefallen, in der zentralen EDV-Abrechnung konzentriert sind und sich dadurch die bisherige Tätigkeit der Gehalts- und Lohnbuchhaltung im Personalbereich weitgehend aufgehoben hat.

3. Auf diesem Verfahrensfehler beruht auch das angefochtene Urteil, weil der übergangene Sachvortrag der Beklagten schlüssig



- 8 -

ist: Trifft er zu, so kommt Frau G als Vergleichs-
person für eine soziale Auswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG
nicht in Betracht und dem angefochtenen Urteil ist dann die
tragende Grundlage für seine Ansicht entzogen, die Beklagte
habe mit der Weiterbeschäftigung von Frau G und der
Entlassung des Klägers ihre soziale Auswahlpflicht verletzt.

a) Die soziale Auswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG erstreckt
sich innerhalb des Betriebes nur auf Arbeitnehmer, die ihrer
Tätigkeit nach miteinander verglichen werden können (allge-
meine Meinung; vgl. Senatsurteil vom 7. August 1979 - 2 AZR
575/77 - [zu II 4 b, aa der Gründe] n.v.; Hueck, KSchG,
10. Aufl., § 1 Rz 125 m.w.N.; KR-Becker § 1 KSchG Rz 345;
Meisel, Die Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats
in personellen Angelegenheiten, 4. Aufl., S. 172 Fn. 184;
Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsver-
hältnis, 3. Aufl., Rz 315). Die Kündigungsauswahl entfällt,
wenn es keinen mit dem zu Kündigenden vergleichbaren Arbeit-
nehmer im Betrieb gibt (Hueck, aaO).

b) Vergleichbar sind nur solche Arbeitnehmer, die gegen-
einander ausgetauscht werden können. Die Austauschbarkeit
richtet sich in erster Linie nach arbeitsplatzbezogenen
Merkmalen.

aa) Dabei ist zunächst festzustellen, ob und ggf. welche
Arbeitsplätze ganz oder teilweise weggefallen sind. Nach
Ermittlung der konkret betroffenen Arbeitsplätze ist zu
untersuchen, ob im Betrieb Arbeitsplätze mit identischen
oder vergleichbaren Aufgabenbereichen vorhanden sind.
Bei vollständiger Identität der Aufgabenbereiche spielen
- wegen der uneingeschränkt bestehenden Austauschbarkeit -
qualifikationsbezogene Merkmale bei der Bestimmung des aus-
wahlrelevanten Personenkreises keine Rolle (vgl. KR-Becker
§ 1 KSchG Rz 347).

Die letztgenannte Fallgestaltung ist nach dem Vortrag
der Beklagten, von dem hier auszugehen ist, nicht gegeben.
Danach sind bei der Beklagten durch die Einführung der EDV-
Anlage anstelle von bisher zwei Buchhalter-Arbeitsplätzen

- 9 -



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



nur noch Buchhaltungsarbeiten verblieben, die eine Buchhaltungskraft zu 30 % auslasten, d.h. also ein Drittel-Referat. Ein identischer Aufgabenbereich, nämlich der Arbeitsplatz eines Lohn- oder Gehaltsbuchhalters ist im Betrieb nicht mehr vorhanden. Mit Buchhaltungsarbeiten könnte die Beklagte sowohl den Kläger als auch Frau G nur noch zu 30 % ihrer Arbeitskraft einsetzen.

bb) Ist infolge einer betrieblichen Maßnahme anstelle von zwei gleichartigen Arbeitsplätzen nur noch ein Drittel-Arbeitsplatz übrig geblieben, so sind die beiden bisherigen Stelleninhaber nur dann für eine soziale Auswahl als miteinander austauschbar anzusehen, wenn beide im Umfang ihrer freigesetzten Arbeitskapazität, im Streitfall also - bei Übernahme der noch verbliebenen Buchhaltungsarbeiten - zu 70 % ihrer Arbeitskraft, mit gleichwertigen Arbeiten beschäftigt werden könnten. Das ist nach dem Vortrag der Beklagten bei Frau G der Fall, nicht aber beim Kläger, der dies auch gar nicht vorgetragen, sondern behauptet hat, in Wahrheit seien noch Buchhaltungsarbeiten verblieben, die eine Buchhaltungskraft vollständig auslasteten, Frau G sei deswegen auf Dauer überfordert, wenn sie noch zusätzlich Sekretariatsarbeiten übernehme.

Ist aber Frau G mit dem Kläger nicht vergleichbar, so hat die Beklagte auch ihre soziale Auswahlpflicht nicht verletzt, wenn sie Frau G mit den restlichen Buchhaltungsarbeiten und im übrigen mit Sekretariatsarbeiten weiterbeschäftigt hat. Für den Kläger wäre kein seinen Fähigkeiten entsprechender Arbeitsplatz vorhanden, der ihn voll auslasten würde. Da er eine ihm angebotene geringerwertige Tätigkeit abgelehnt und auch nicht vorgetragen hat, daß ein gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung stehe oder er einen anderen geringerwertigen Arbeitsplatz übernehmen würde, wäre die Kündigung, den Wegfall der Buchhaltungsarbeiten in dem von der Beklagten behaupteten Umfang und damit das Vorliegen eines dringenden betrieblichen Erfordernisses nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG als richtig unterstellt, sozial gerechtfertigt. Ist eine ordentliche Kündigung "an sich" betriebsbedingt, dann kann die stets gebotene umfassende Abwägung der beiderseitigen Interessen sich nur in seltenen Ausnahmefällen zugunsten des Arbeitnehmers auswirken, für die im Streitfall jedoch keine aus-



reichenden Anhaltspunkte ersichtlich sind (vgl. Senatsurteil vom 24. Oktober 1979, aaO [zu II 3 der Gründe]).

III. Die Sache muß somit zurückverwiesen werden, um dem Landesarbeitsgericht Gelegenheit zu geben, den Umfang des Wegfalls der Lohnbuchhaltungsarbeiten in der Personalabteilung, und zwar bezogen auf den Kündigungstermin (31. Dezember 1978), festzustellen.

Sollte sich der dahingehende Sachvortrag der Beklagten als zutreffend herausstellen, so könnte der ursächliche Zusammenhang zwischen der im April 1978 zum Jahresende ausgesprochenen Kündigung des Klägers und der Umstellung der Lohn- und Gehaltsabrechnung auf EDV nicht allein wegen des zeitlichen Abstandes zu der Einführung der neuen Computer-Anlage im Jahre 1976 verneint werden. Gegenüber den insoweit in dem angefochtenen Urteil anklingenden Bedenken weist die Revision zutreffend darauf hin, daß eine solche betriebliche Umstellung erfahrungsgemäß einer gewissen Anlaufphase bedarf, bevor endgültige Konsequenzen auf dem Personalsektor gezogen werden. Auch ein Zuwarten im Hinblick auf anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten für den Kläger würde die Betriebsbedingtheit der dann nach Ablehnung des im Frühjahr 1978 unterbreiteten Versetzungsangebots erklärten Kündigung nicht infrage stellen, zumal dann, wenn der Kläger in diesem Zeitraum auch noch längere Ausfallzeiten hatte, wie die Beklagte vorgetragen hat.

Hillebrecht

Dr. Röhsler

Triebfürst

Wellhausen

Dr. Bächle



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)